

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Doctorat en éducation

Effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et sur la détresse  
psychologique : influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail

Par Francis Milot-Lapointe

Thèse présentée à la Faculté d'éducation  
En vue de l'obtention du grade de  
Philosophiæ Doctor (Ph.D.)  
Éducation

Octobre 2017

© Francis Milot-Lapointe, 2017

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique : influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail

Par

Francis Milot-Lapointe

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

_____	Président du Jury
Professeur Abdelkrim Hasni	
_____	Directeur de recherche
Professeur Réginald Savard	
_____	Codirecteur de recherche
Professeur Yann Le Corff	
_____	Membre du jury interne
Professeure Patricia Dionne	
_____	Membre du jury externe
Professeur Marc Corbière	
_____	Autre membre du jury
Professeure Cynthia Bilodeau	

Thèse acceptée le \_\_\_\_\_

## SOMMAIRE

À la lumière de la documentation scientifique, les clientes et les clients qui consultent en counseling de carrière individuel vivent souvent de manière simultanée de l'indécision par rapport à leur carrière ainsi que de la détresse psychologique. Bien que les écrits scientifiques suggèrent des effets bénéfiques du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique, on n'en connaît très peu sur les aspects du processus qui conduisent à ces effets bénéfiques. À cet égard, la documentation scientifique en counseling de carrière suggère que les composantes d'intervention et l'alliance de travail constituent des variables prometteuses à étudier. Dans cette optique, la présente thèse par articles s'intéresse aux effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique, ainsi qu'à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les effets observés. Cette thèse s'inscrit donc dans le courant des recherches en counseling de carrière qui visent à identifier les facteurs d'efficacité pouvant guider les praticiennes et praticiens dans le cadre de leurs interventions auprès des clientes et des clients.

Les trois articles de cette thèse ont été soumis à des revues scientifiques de bon calibre. Les trois articles s'appuient sur une collecte de données originale d'une durée d'environ un an portant sur 107 processus de counseling de carrière individuel ayant été réalisés en contexte naturel de pratique par 18 conseillères et conseillers expérimentés, membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ). Les processus de counseling de carrière retenus ont duré un minimum de 2 rencontres et un maximum de 11 rencontres. Ces processus ont duré, en majorité, de 2 à 3 rencontres pour une moyenne d'environ 3 rencontres. Les clientes et les clients sont des étudiantes et des étudiants universitaires ayant formulé une demande de consultation dans des services d'orientation professionnelle de trois universités francophones québécoises. Les clientes et les clients ont rempli un questionnaire d'indécision de carrière et un de détresse psychologique avant la première rencontre de counseling de carrière (prétest) ainsi qu'avant le début de la dernière rencontre (posttest). Ils ont également rempli un questionnaire

d'alliance de travail à la fin de la première rencontre de counseling de carrière. Les conseillères et les conseillers ont rempli un questionnaire d'alliance de travail à la fin de la première rencontre. De plus, ils ont rempli à la fin de chaque rencontre, à l'exception de la dernière, un questionnaire construit pour la présente étude visant à identifier les composantes d'intervention mobilisées à chacune des rencontres. Le questionnaire comporte 32 composantes d'intervention. Pour chacune des composantes d'intervention, les conseillères et les conseillers devaient indiquer, à l'aide d'une échelle dichotomique (oui/non), si elles avaient été mobilisées pendant la rencontre en cours.

Les trois articles étudient le thème général de cette thèse sous des angles complémentaires. Le premier article s'intéresse à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les changements observés sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. Un test *t* pour échantillons appariés a d'abord permis de constater une diminution significative de l'indécision de carrière des clientes et des clients entre le prétest et le posttest. Cette diminution est de grande taille d'effet ( $d = 0,97$ ). L'entrée des 32 composantes d'intervention dans un modèle de régression avec sélection statistique a ensuite permis de constater que quatre d'entre elles sont significativement associées aux changements observés sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. Ces composantes sont les exercices écrits en cours de rencontre visant à comparer les options de carrière, les rétroactions individualisées portant sur le choix de carrière envisagé, la gestion des obstacles à l'atteinte du but de carrière, ainsi que la transmission d'informations en cours de rencontre sur les options de carrière. Ces quatre composantes expliquent respectivement 14,8 %, 6,2 %, 2,9 % et 2,4 % de la variance dans le changement survenant sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. Plus précisément, ces résultats signifient que des changements plus bénéfiques sur l'indécision de carrière ont été constatés lorsque ces composantes d'intervention étaient mobilisées au cours des processus de counseling de carrière. Par la suite, cet article a permis de constater que l'alliance de travail mesurée à la première rencontre, selon le point de vue de la personne cliente, modère l'effet de deux des quatre composantes sur le changement survenu dans l'indécision de carrière des clientes et des clients. En effet, les

analyses conditionnelles de régression effectuées révèlent que l'effet des rétroactions individualisées sur le changement dans l'indécision de carrière s'avère statistiquement significatif uniquement lorsque le niveau d'alliance de travail entre la personne cliente et la personne conseillère est moyen ou élevé. De même, l'effet des exercices écrits sur le changement dans l'indécision de carrière s'avère statistiquement significatif seulement lorsque le niveau d'alliance de travail entre la personne cliente et la personne conseillère est élevé. En somme, cet article se démarque d'abord par le fait qu'il est le premier en contexte spécifique de counseling de carrière individuel à étudier la contribution unique de chacune des composantes d'intervention recensées dans la documentation scientifique. De plus, il est également le premier à procéder à une validation empirique de l'hypothèse de l'effet modérateur de l'alliance de travail sur l'association entre les composantes d'intervention et le changement observé sur le plan de l'indécision de carrière.

De manière complémentaire au premier article, le deuxième article s'intéresse à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les changements observés sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients. Le deuxième article se distingue également du premier par le fait qu'il cherche principalement à expliquer le mécanisme d'action par lequel les composantes d'intervention et l'alliance de travail parviennent à exercer un effet sur la détresse psychologique. Un test *t* pour échantillons appariés a d'abord permis de constater une diminution significative de la détresse psychologique des clientes et des clients entre le prétest et le posttest. Cette diminution est de grande taille d'effet ( $d = 0,80$ ). L'entrée des 32 composantes d'intervention dans un modèle de régression avec sélection statistique a ensuite permis de constater que deux d'entre elles sont significativement associées aux changements observés sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients. Ces deux composantes expliquent respectivement 12,8 % et 5,5 % de la variance du changement survenant sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients. Plus précisément, ces résultats signifient que des changements plus bénéfiques ont été observés sur le plan de la détresse psychologique lorsque des exercices écrits ou des rétroactions individualisées étaient mobilisés au cours des processus de counseling de carrière. Des analyses de médiation ont

par la suite permis de constater que l'effet de ces deux composantes d'intervention sur la détresse psychologique était partiellement médié par le changement survenant sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. De plus, il a été constaté que l'effet de l'alliance de travail perçue par la personne cliente sur la détresse psychologique s'avère médié par le changement survenu dans l'indécision de carrière des clientes et des clients. En somme, cet article se distingue par le fait qu'il est le premier à proposer des composantes d'intervention en counseling de carrière susceptibles d'exercer des effets bénéfiques sur la détresse psychologique des clientes et des clients. Qui plus est, il a permis d'acquérir des connaissances à propos du mécanisme par lequel les composantes d'intervention et l'alliance de travail exercent un effet sur la détresse psychologique.

À la lumière de la documentation, les effets du counseling de carrière individuel varient en fonction du niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients à l'amorce du processus. De manière complémentaire aux deux premiers articles, le troisième article de cette thèse propose que les composantes d'intervention et l'alliance de travail puissent exercer un effet médiateur sur la possible association entre le niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients à l'amorce du processus de counseling de carrière et les effets observés sur les plans de l'indécision et de la détresse au cours du processus. À l'aide d'analyses de classes latentes, cet article a d'abord permis d'identifier deux groupes de clientes et de clients à l'amorce des processus de counseling de carrière : a) un premier groupe composé de clientes et de clients (44 % de l'échantillon) se caractérisant par des niveaux modérés d'indécision de carrière et de détresse psychologique et b) un deuxième groupe composé de clientes et de clients (56 % de l'échantillon) présentant des niveaux élevés d'indécision de carrière et de détresse psychologique. Une régression logistique binaire avec sélection statistique a permis de constater que les clientes et les clients du deuxième groupe avaient plus de probabilités de recevoir du soutien émotionnel de la part de leur personne conseillère que les personnes clientes du premier groupe. Aucune différence n'a été constatée en ce qui a trait aux autres composantes d'intervention. Des tests *t* pour échantillons indépendants ont permis d'observer que les clientes et les clients du

deuxième groupe ont évalué de manière moins positive l'alliance de travail globale, ainsi que les dimensions de l'alliance relative à l'entente sur les buts et sur les tâches que les clientes et les clients du premier groupe. Ces mêmes analyses montrent également que les conseillères et les conseillers ont évalué de manière moins positive l'alliance de travail globale, ainsi que les dimensions de l'alliance relative à l'entente sur les buts et sur les tâches lorsqu'ils intervenaient auprès des clientes et des clients du deuxième groupe. Aucune différence n'a été observée en ce qui concerne la qualité du lien émotionnel.

Des ANOVAs à mesures répétées avec facteurs intrasujet et intersujet ont ensuite révélé des changements similaires pour les deux groupes entre le prétest et le posttest sur les plans de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique. Cependant, des tests *t* pour échantillons indépendants ont par la suite montré que les clientes et les clients du deuxième groupe manifestaient des niveaux d'indécision de carrière et de détresse psychologique significativement plus élevés que les clientes et les clients de l'autre groupe au posttest. De manière plus notable, d'autres tests *t* pour échantillons indépendants montrent que les niveaux d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients du deuxième groupe au posttest sont significativement plus élevés que les niveaux d'indécision et de détresse du premier groupe au prétest.

Finalement, des analyses d'échantillonnage *Bootstrap* ont montré que l'alliance de travail globale ainsi que les dimensions de l'alliance relative à l'entente sur les buts et sur les tâches ont un effet médiateur sur l'association entre les groupes de personnes clientes et les niveaux d'indécision de carrière et de détresse psychologique au posttest. Plus précisément, les résultats suggèrent que les clientes et les clients du deuxième groupe manifestent des niveaux plus élevés d'indécision de carrière et de détresse psychologique au posttest, en partie, parce qu'ils ont une perception moins positive de l'alliance de travail globale ainsi que de l'entente sur les buts et les tâches au cours de la première rencontre de counseling de carrière. Aucun effet médiateur n'a été constaté en ce qui a trait au lien émotionnel et aux composantes d'intervention. En somme, cet article se distingue d'abord par le fait qu'il est le premier à recourir à des analyses de classes latentes pour former des

groupes de clientes et de clients homogènes sur les plans de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique à l'amorce d'un processus de counseling de carrière. De plus, il est le premier à proposer que l'alliance de travail puisse exercer un effet médiateur sur l'association entre le niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients à l'amorce d'un processus et les effets du counseling de carrière.

Cette thèse est l'une des rares études à avoir recueilli, en aussi grand nombre, des données portant sur des processus de counseling de carrière dispensés en contexte naturel de pratique par des conseillères et des conseillers d'orientation expérimentés. Les résultats de cette thèse ont des retombées potentielles pour la pratique en counseling de carrière. Premièrement, cette thèse propose des composantes d'interventions susceptibles d'avoir des effets bénéfiques sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique. Deuxièmement, elle suggère qu'un niveau moyen ou élevé d'alliance de travail perçue par la personne cliente puisse permettre aux exercices écrits et aux rétroactions individualisées d'exercer des effets bénéfiques sur l'indécision de carrière. Troisièmement, elle propose des mécanismes d'action par lesquels les conseillères et les conseillers d'orientation peuvent avoir des effets bénéfiques sur la détresse psychologique des clientes et des clients. Enfin, cette thèse propose également une taxinomie validée empiriquement du niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients qui consultent en counseling de carrière en milieu universitaire. Nos résultats suggèrent que cette taxinomie pourrait permettre aux personnes conseillères d'identifier les besoins sur le plan de l'établissement de l'alliance de travail pour les clientes et les clients manifestant des niveaux élevés d'indécision de carrière et de détresse psychologique à l'amorce d'un processus de counseling de carrière. Ils suggèrent également qu'une amélioration de l'alliance de travail avec les clientes et les clients de ce groupe pourrait permettre de faire en sorte qu'ils quittent les processus de counseling de carrière avec des niveaux d'indécision de carrière et de détresse psychologiques moins élevés.



## TABLE DES MATIÈRES

<b>SOMMAIRE</b> .....	2
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	13
<b>LISTE DES FIGURES</b> .....	14
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	15
<b>INTRODUCTION</b> .....	16
<b>PREMIER CHAPITRE – PROBLÉMATIQUE</b> .....	18
1. PRISE DE DÉCISION À LA CARRIÈRE .....	18
2. INDÉCISION DE CARRIÈRE ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DE LA CLIENTÈLE EN COUNSELING DE CARRIÈRE INDIVIDUEL .....	20
3. INTERVENTION EN COUNSELING DE CARRIÈRE INDIVIDUEL .....	22
3.1 Influence des composantes d’intervention.....	24
3.2 Influence de l’alliance de travail.....	26
4. THÈME DE RECHERCHE DE LA THÈSE.....	28
<b>DEUXIÈME CHAPITRE – CADRE DE RÉFÉRENCE</b> .....	31
1. INDÉCISION DE CARRIÈRE.....	31
2. DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE .....	34
3. PROCESSUS DE COUNSELING DE CARRIÈRE INDIVIDUEL .....	37
3.1 Composantes d’intervention .....	38
3.2 Alliance de travail .....	39
4. PRÉSENTATION DES TROIS ARTICLES.....	41
4.1 Présentation et complémentarités entre les trois articles.....	42
4.2 État de publication des trois articles et contribution des auteurs .....	46
<b>TROISIÈME CHAPITRE – MÉTHODOLOGIE</b> .....	48
1. PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS.....	48
1.1 Clientes et clients .....	48
1.2 Conseillères et conseillers.....	49

2.	INSTRUMENTS DE MESURE.....	49
2.1	Questionnaires sociodémographiques .....	50
2.2	Questionnaire d'indécision de carrière.....	50
2.3	Questionnaire de détresse psychologique.....	51
2.4	Questionnaires de l'alliance de travail .....	53
2.5	Questionnaire des composantes d'intervention .....	54
3.	DÉROULEMENT ET PLAN DE LA COLLECTE DE DONNÉES .....	55
4.	CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES.....	57
	<b>QUATRIÈME CHAPITRE – PREMIER ARTICLE.....</b>	<b>59</b>
	RÉSUMÉ EN FRANÇAIS .....	59
	ABSTRACT.....	63
1.	INTRODUCTION.....	64
2.	METHOD.....	68
2.1	Participants.....	68
2.1.1	Clients .....	68
2.1.2	Counselors .....	68
2.2	Measures .....	68
2.2.1	Career Decision-Making Difficulties Questionnaire .....	68
2.2.2	Working alliance Inventory.....	69
2.2.3	Career Intervention Components Scale.....	69
2.3	Procedure .....	70
3.	RESULTS.....	71
4.	DISCUSSION.....	77
	REFERENCES .....	83
	APPENDIX .....	89
	<b>CINQUIÈME CHAPITRE – DEUXIÈME ARTICLE.....</b>	<b>91</b>
	RÉSUMÉ EN FRANÇAIS .....	91
	ABSTRACT.....	94
1.	INTRODUCTION.....	95
2.	METHOD.....	98
2.1	Participants.....	98
2.1.1	Clients .....	98
2.1.2	Counselors .....	98
2.2	Measures .....	99
2.2.2	Outcome Questionnaire-30.2.....	99

2.2.2 Career Decision- Making Difficulties Questionnaire .....	99
2.2.3 Working alliance Inventory .....	100
2.2.4 Career Intervention Components Scale.....	100
2.3 Procedure .....	101
3. RESULTS.....	102
4. DISCUSSION.....	105
REFERENCES .....	111
APPENDIX .....	116
<b>SIXIÈME CHAPITRE – TROISIÈME ARTICLE .....</b>	<b>118</b>
RÉSUMÉ EN FRANÇAIS .....	118
ABSTRACT.....	123
1. INTRODUCTION .....	124
2. METHOD.....	128
2.1 Participants.....	128
2.1.1 Clients .....	128
2.1.2 Counselors .....	128
2.2 Measures .....	128
2.2.2 Outcome Questionnaire-30.2.....	128
2.2.2 Career Decision-Making Difficulties Questionnaire .....	129
2.2.3 Working alliance Inventory.....	129
2.2.4 Career Intervention Components Scale.....	130
2.3 Procedure .....	131
3. RESULTS.....	131
4. DISCUSSION.....	139
REFERENCES .....	144
APPENDIX .....	148
<b>SEPTIÈME CHAPITRE – SYNTHÈSE ET DISCUSSION GÉNÉRALE .....</b>	<b>150</b>
1. APPORT DES TROIS ARTICLES.....	150
1.1 Apports des trois articles sur le plan scientifique .....	150
1.2 Apports des trois articles sur le plan de la pratique .....	157
2. LIMITES DE LA THÈSE .....	159
3. PISTES DE RECHERCHE .....	162
4. POSITIONNEMENT DANS LA THÉMATIQUE DU DOCTORAT .....	164
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>166</b>

<b>ANNEXE A – COPIE DU CERTIFICAT ÉTHIQUE.....</b>	<b>174</b>
<b>ANNEXE B – LETTRE D’INFORMATION ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LES CLIENTES ET LES CLIENTS .....</b>	<b>176</b>
<b>ANNEXE C – LETTRE D’INFORMATION ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS .....</b>	<b>180</b>
<b>ANNEXE D – QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE VERSION – CLIENTE OU CLIENT .....</b>	<b>184</b>
<b>ANNEXE E – QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE VERSION – CONSEILLÈRE OU CONSEILLER .....</b>	<b>187</b>
<b>ANNEXE F – QUESTIONNAIRE D’INDÉCISION DE CARRIÈRE .....</b>	<b>189</b>
<b>ANNEXE G – QUESTIONNAIRE DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE .....</b>	<b>190</b>
<b>ANNEXE H – QUESTIONNAIRE D’ALLIANCE DE TRAVAIL VERSION – CLIENTE OU CLIENT .....</b>	<b>191</b>
<b>ANNEXE I – QUESTIONNAIRE D’ALLIANCE DE TRAVAIL VERSION – CONSEILLÈRE OU CONSEILLER .....</b>	<b>192</b>
<b>ANNEXE J – QUESTIONNAIRE DES COMPOSANTES D’INTERVENTION.....</b>	<b>193</b>
<b>ANNEXE K – PREMIER ARTICLE – CONFIRMATION DE SOUMISSION .....</b>	<b>194</b>
<b>ANNEXE L – PREMIER ARTICLE – AUTORISATION DES COAUTEURS.....</b>	<b>196</b>
<b>ANNEXE M – DEUXIÈME ARTICLE – CONFIRMATION DE SOUMISSION .....</b>	<b>198</b>
<b>ANNEXE N – DEUXIÈMEARTICLE – AUTORISATION DES COAUTEURS .....</b>	<b>200</b>
<b>ANNEXE O – TROISIÈME ARTICLE – CONFIRMATION DE SOUMISSION .....</b>	<b>202</b>
<b>ANNEXE P – TROISIÈME ARTICLE – AUTORISATION DES COAUTEURS .....</b>	<b>204</b>

## **LISTE DES TABLEAUX**

### **TROISIÈME CHAPITRE – MÉTHODOLOGIE**

Tableau 1 – Plan de la collecte de données.....	57
---	----

### **QUATRIÈME CHAPITRE – PREMIER ARTICLE**

Table 1 – Stepwise regression predicting change in career indecision from number of sessions and career intervention components.....	72
--	----

Table 2 – Stepwise regression predicting change in career indecision from number of sessions, career intervention components and interaction terms between working alliance and career intervention components.....	73
---	----

### **CINQUIÈME CHAPITRE – DEUXIÈME ARTICLE**

Table 1 – Stepwise regression predicting change in psychological distress from career intervention components .....	103
---	-----

Table 2 – Direct effect analyses with change in career indecision as mediator and change in psychological distress as dependant variable.....	104
---	-----

### **SIXIÈME CHAPITRE – TROISIÈME ARTICLE**

Table 1 – Model fit indices for latent class solution of career counseling clients.....	132
---	-----

Table 2 – Means and standard deviations for each variable by class.....	133
---	-----

Table 3 – Differences in working alliance by class membership.....	134
--	-----

Table 4 – Differences in posttest measures by class membership.....	135
---	-----

Table 5 – Mediator effects of client-perceived working alliance on the relation between class membership and posttest measures.....	138
---	-----

## **LISTE DES FIGURES**

### **QUATRIÈME CHAPITRE – PREMIER ARTICLE**

Figure 1 – Interaction between working alliance and individualized feedbacks in predicting change in career indecision.....75

Figure 2 – Interaction between working alliance and written exercises in predicting change in career indecision.....76

### **CINQUIÈME CHAPITRE – DEUXIÈME ARTICLE**

Figure 1 – Mediation model of effects of written exercises, individualized feedbacks, and working alliance on psychological distress transmitted through change in career indecision.....105

### **SIXIÈME CHAPITRE – TROISIÈME ARTICLE**

Figure 1 – Mediation model of effects of class membership on the 8 posttest measures transmitted through total working alliance, tasks, and goals .....137

## REMERCIEMENTS

Je tiens d'abord à remercier chaleureusement mes directeurs de recherche, les professeurs Réginald Savard et Yann Le Corff, pour avoir uni leurs efforts tout au long de ma formation afin de me permettre de mener à terme cette thèse de doctorat. À cet égard, je remercie le professeur Réginald Savard pour le partage de son expertise sur le plan du processus de counseling de carrière, ainsi que sur le plan de la réalisation de collecte de données en contexte de pratique. Je remercie également le professeur Yann Le Corff pour le partage de ses nombreuses connaissances en épistémologie et en méthodologie de recherche quantitative, de même qu'en écriture de l'anglais. Par ailleurs, je tiens aussi à souligner la contribution de la professeure Marcelle Gingras, membre du jury du projet de thèse, pour ses critiques constructives. Je la remercie également d'avoir alimenté mon intérêt pour la prise de décision à la carrière ainsi que pour les pratiques en orientation susceptibles de la faciliter.

Je tiens à remercier de façon particulière les clientes et les clients ayant participé à cette recherche. J'espère de tout cœur que votre participation se soit avérée utile d'une façon ou d'une autre. J'adresse également mes remerciements aux conseillères et aux conseillers d'orientation ayant si généreusement participé à cette recherche. Je souhaite vivement que votre participation ait permis d'alimenter votre désir constant d'améliorer l'efficacité de vos pratiques.

Je remercie également le Fonds de recherche du Québec – Société et culture, le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, l'Université de Sherbrooke et l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec pour leur soutien financier ayant facilité la réalisation de mes études doctorales.

Enfin, je dois des remerciements à ma conjointe Alexandra pour son indéfectible soutien, ainsi qu'à notre petit Mathis pour avoir été un bébé adorable au cours des dernières semaines de rédaction de la thèse.

## INTRODUCTION

Plusieurs personnes éprouvent des difficultés au moment de prendre une décision de carrière les incitant à consulter en counseling de carrière individuel (Di Fabio et Bernaud, 2008; Fouad, 2007). L'indécision de carrière et les symptômes de détresse psychologique figurent parmi les difficultés les plus importantes rapportées par les clientes et les clients qui consultent en counseling de carrière (Rochlen, Milburn et Hill, 2004; Multon, Wood, Heppner et Johnston, 2007). Malgré des résultats convaincants montrant des effets bénéfiques du counseling de carrière sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique, on n'en connaît peu sur les aspects du processus de counseling de carrière individuel qui contribuent aux effets bénéfiques observés chez les clientes et les clients (Heppner et Heppner, 2003; Whiston et Rose, 2015). À la lumière de la documentation scientifique sur le sujet, les composantes d'intervention de même que l'alliance de travail apparaissent être des variables de processus particulièrement prometteuses à étudier en contexte de counseling de carrière individuel (*Ibid.*). Dans cette perspective, la présente thèse de doctorat par articles s'intéresse aux effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique, ainsi qu'à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les effets observés.

Cette thèse compte sept chapitres. Le premier chapitre aborde la problématique à laquelle cette thèse s'intéresse. On y présente l'importance des prises de décision à la carrière dans la vie des personnes et on fait état de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique vécues par les personnes clientes qui consultent en counseling de carrière. On souligne également l'importance de se préoccuper des effets du counseling de carrière sur l'indécision et la détresse des clientes et des clients et, plus particulièrement, d'étudier les aspects du processus qui sont susceptibles de conduire à des effets bénéfiques chez les clientes et les clients. À cet égard, on présente une revue systématique des recherches en counseling de carrière individuel ayant étudié l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique des clientes et des clients. L'absence de recherches ayant étudié de manière simultanée les composantes



d'intervention et l'alliance de travail en counseling de carrière constitue l'une des limites des recherches antérieures justifiant la tenue d'autres études sur le sujet.

Le deuxième chapitre, soit le cadre de référence, propose d'abord une conception des termes clés liés au thème de cette thèse, soit l'indécision de carrière, la détresse psychologique, les composantes d'intervention et l'alliance de travail. Ce chapitre permettra donc de clarifier les angles conceptuels et théoriques sous lesquels ces concepts seront abordés dans le cadre des trois articles de cette thèse. Les trois articles qui constituent le corps de cette thèse de doctorat sont introduits à la fin de ce chapitre.

Le troisième chapitre, soit la méthodologie, permet d'abord de décrire l'échantillon à l'étude, les instruments de mesure des concepts à l'étude, ainsi que le déroulement et le plan de la collecte de données ayant été réalisée dans le cadre de cette thèse. Puis, les considérations éthiques de cette recherche sont abordées.

Les quatrième, cinquième et sixième chapitres portent chacun sur un des trois articles de cette thèse. Les articles ont été rédigés en anglais avant d'être soumis à des revues scientifiques de bon calibre. Chacun des articles est précédé d'un résumé en français. Les trois articles traitent du thème général de cette thèse sous des angles complémentaires. La lectrice ou le lecteur sera toutefois exposé inévitablement à certaines redondances en ce qui a trait à la présentation des instruments de mesure et au déroulement de l'expérimentation étant donné que les trois articles ont été écrits pour être lus de manière indépendante.

Enfin, le septième chapitre propose une synthèse et une discussion générale des résultats de cette thèse. Les apports des trois articles sur le plan scientifique ainsi que sur le plan de la pratique, de même que leurs limites et les pistes de recherche qui s'en dégagent seront abordés. Cette discussion permettra de mettre en relation les résultats observés dans chacun des articles dans une perspective intégrative. En guise de conclusion, le positionnement de cette thèse dans la thématique du doctorat sera exposé.

## **PREMIER CHAPITRE**

### **PROBLÉMATIQUE**

La première section de ce chapitre vise à montrer l'importance qu'occupent les décisions relatives à la carrière dans la vie des personnes, ainsi que les états d'indécision de carrière et de détresse psychologique qui sont susceptibles de survenir dans ce contexte. En appui à la première section, la section qui suit expose des données de recherche démontrant que les clientes et les clients qui consultent en counseling de carrière individuel éprouvent souvent de façon simultanée des niveaux élevés d'indécision de carrière et de détresse psychologique. Pour cette raison, on soutient ensuite l'importance que les interventions en counseling de carrière se préoccupent à la fois des difficultés vocationnelles comme l'indécision de carrière et des difficultés psychologiques comme la détresse psychologique. Les effets bénéfiques du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique ayant été démontrés dans des recherches antérieures, on soulève par la suite l'importance de s'intéresser aux aspects du processus de counseling de carrière qui conduisent à des effets bénéfiques sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique. À cet égard, en cohérence avec la documentation scientifique, on propose d'étudier spécifiquement les composantes d'intervention et l'alliance de travail. De plus, on présente une revue systématique des recherches en counseling de carrière individuel ayant étudié l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique des clientes et des clients. Enfin, le thème de recherche de cette thèse est exposé.

#### **1. PRISE DE DÉCISION À LA CARRIÈRE**

À différentes étapes de leur vie, les personnes prennent des décisions relatives à la carrière, lesquelles correspondent souvent aux décisions les plus importantes qu'elles ont à prendre en raison de leurs implications à long terme (Amir, Gati et Kleiman, 2008; Gati et Levin, 2015; Gati et Tal, 2008). En effet, ces décisions sont susceptibles d'affecter le style de vie future d'une personne, son bien-être psychologique et économique, son statut social,

ainsi que son sentiment d'apporter une contribution à la société (Gati et Tal, 2008). Par conséquent, selon Gati et Tal (2008), les personnes ont tendance à être préoccupées par leurs décisions de carrière et comme le soulignent Strenna, Chahraoui et Vinay (2009), elles peuvent ressentir la nécessité de prendre la « bonne décision ». Au regard des théories de la prise de décision, une bonne décision implique de choisir l'option étant la plus susceptible de répondre aux objectifs et préférences d'une personne (Gati, Krausz et Osipow, 1996). Dans le contexte actuel, les prises de décision à la carrière sont complexes (Gati et Levin, 2015). Au moment de prendre ce type de décision, les personnes doivent souvent conjuguer avec le caractère incertain du marché du travail et de leurs préférences actuelles et futures d'une part et d'autre part, avec une quantité importante d'information à traiter, souvent biaisée et questionnable sur le plan de sa qualité (*Ibid.*). Ainsi, plusieurs personnes vivent de l'indécision par rapport à leur carrière (*Ibid.*).

Selon des chercheuses et chercheurs (Janis et Mann, 1977; Strenna, Chahraoui et Vinay, 2009), le fait de vivre de l'indécision par rapport à la carrière peut constituer une source de stress importante pour les personnes. Au regard des conceptions transactionnelles, lorsqu'une source de stress est perçue comme excédant les ressources d'une personne pour y faire face, elle peut conduire à de la détresse psychologique (Drapeau, Marchand et Beaulieu-Prévost, 2012; Ridner, 2004). Ainsi, plusieurs chercheuses et chercheurs (Multon, Heppner, Gysbers, Zook et Ellis-Kalton, 2001; Multon, Wood, Heppner, Gysbers, 2007; Rochlen, Milburn et Hill, 2004; Strenna *et al.*, 2009) soulèvent l'importance de se préoccuper également de la détresse psychologique que peuvent vivre les personnes lors de prises de décision à la carrière. En effet, dans des cas de détresse sévère, la détresse psychologique peut conduire à de l'exclusion sociale et professionnelle, ainsi qu'à des troubles de santé mentale (Desmarais, Bearegard, Guérette, Hrimech, Lebel, Martineau *et al.*, 2000), voire dans sa forme la plus extrême, au suicide (Ridner, 2004). De plus, elle peut constituer un obstacle à la prise de décision et contribuer au maintien de l'indécision de carrière (Bandura, 1997; Rottinghaus, Jenkins et Jantzer, 2009).

Eu égard à ce qui précède, les prises de décision à la carrière sont susceptibles d'avoir des implications à long terme dans la vie des personnes et dans le contexte actuel les personnes peuvent vivre de l'indécision par rapport à leur carrière ainsi que de la détresse psychologique. Pour obtenir une aide à la prise de décision, plusieurs personnes consultent en counseling de carrière individuel<sup>1</sup>, car elles ne sont pas en mesure de résoudre leurs difficultés par elles-mêmes (Di Fabio et Bernaud, 2008; Fouad, 2007). La prochaine section vise à faire état de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique vécues par les personnes clientes en counseling de carrière.

## 2. INDÉCISION DE CARRIÈRE ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DE LA CLIENTÈLE EN COUNSELING DE CARRIÈRE INDIVIDUEL

Trois importantes recherches empiriques (Multon *et al.*, 2001; Multon *et al.*, 2007; Rochlen *et al.*, 2004) ont étudié l'intensité de l'indécision de carrière ou de la détresse psychologique vécues par les personnes clientes en counseling de carrière. La première (Multon *et al.*, 2001), conduite auprès d'une clientèle adulte ( $n = 42$ ) faisant appel aux services de conseillères et conseillers en formation initiale en counseling de carrière individuel, montre que 60 % des clientes et des clients manifestent un niveau élevé de détresse psychologique, excédant le seuil clinique du *Brief Symptom Inventory* (BSI; Derogatis, 1993).

La deuxième recherche (Rochlen *et al.*, 2004) a été conduite auprès d'un échantillon d'étudiantes (71 %) et d'étudiants (29 %) universitaires ( $n = 86$ ), âgés de 18 à 39 ans consultant dans un centre de counseling de carrière individuel d'une université nord-américaine. On y rapporte que 41 % des clientes et des clients de l'échantillon manifestent

---

<sup>1</sup> La présente thèse aborde le counseling de carrière individuel sous l'angle de la conception de Swanson (1995) selon laquelle il correspond à une interaction en face à face ayant pour cible privilégiée la résolution des problèmes et l'atteinte des buts relatifs à la carrière. Dans l'ensemble de la thèse, nous avons retenu les études en counseling de carrière individuel s'appuyant sur cette conception large et abordant spécifiquement les concepts d'indécision de carrière et de détresse psychologique. Pour cette raison, les études portant sur la clientèle et les effets d'interventions de carrière ayant une visée d'insertion ou de réinsertion en emploi (p. ex. : counseling d'employabilité) n'ont pas été retenues dans cette thèse.

un niveau élevé d'indécision de carrière ainsi qu'un niveau élevé de détresse psychologique excédant le seuil clinique du *Outcome Questionnaire* (OQ-10.2; Lambert, Finch, Okiishi, Burlingame, Mckelvey et Reisinger, 1998). Les auteures et auteurs précisent également que le niveau de détresse psychologique de ces clientes et ces clients est près d'un écart-type et demi plus élevé que celui des personnes composant l'échantillon normatif (personnes consultant divers services en santé mentale) de l'OQ.

La troisième recherche (Multon *et al.*, 2007), la plus récente à ce jour, est composée d'une clientèle plus nombreuse ( $n = 278$ ) et plus diversifiée consultant un service de counseling de carrière individuel offert par des conseillères et des conseillers en formation initiale en counseling de carrière. Dans l'échantillon de clientes et de clients, on retrouve à la fois des hommes (41 %) et des femmes (59 %) de 18 à 69 ans, soit en emploi à temps plein ou à temps partiel, sans emploi ou aux études. Des analyses typologiques suggèrent qu'à l'amorce des processus de counseling de carrière individuel, 66 % ( $n = 184$ ) des clientes et des clients de l'échantillon présentent un niveau élevé d'indécision par rapport à la carrière. On constate également que 51 % ( $n = 143$ ) des clientes et des clients de l'échantillon présentent un niveau élevé de détresse psychologique. De plus, 66 % des clientes et des clients ayant un niveau élevé de détresse psychologique ( $n = 94$ ) rapportent également un niveau élevé d'indécision de carrière.

Cette recherche offre donc un appui à celle de Rochlen *et al.* (2004), selon laquelle pour une grande proportion de clientes et de clients, de l'indécision de carrière de haute intensité peut être accompagnée d'une détresse psychologique de haute intensité. Par conséquent, selon Rochlen *et al.* (2004) ainsi que Multon *et al.* (2007), il apparaît important que les interventions en counseling de carrière cherchent à réduire à la fois l'indécision de carrière et les symptômes de détresse psychologique des clientes et des clients.

### 3. INTERVENTION EN COUNSELING DE CARRIÈRE INDIVIDUEL

Dans la documentation scientifique, il est généralement considéré que le rôle principal du counseling de carrière individuel est d'aider les personnes à prendre de bonnes décisions par rapport à leur carrière (Fouad, 2007; Gati et Levin, 2014). L'idée que le counseling de carrière se préoccupe également de ses effets sur des dimensions liées à la vie personnelle comme la détresse psychologique a fait l'objet de débats dans la documentation scientifique au cours du 20<sup>e</sup> siècle.

Selon Lecomte et Guillon (2000), durant la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle, le counseling de carrière était considéré comme une démarche linéaire, cognitive et ponctuelle. L'indécision de carrière et la détresse psychologique ont alors été étudiées et traitées de manière séparée. Plus précisément, le counseling de carrière se préoccupait des aspects liés à la carrière des personnes, alors que la psychothérapie se préoccupait des aspects liés à la santé mentale, dont la détresse psychologique (*Ibid.*). C'est au cours de la deuxième moitié du 20<sup>e</sup> siècle, période durant laquelle Super (1955, 1980) a publié différents travaux mettant en évidence l'indissociabilité des aspects vocationnels et de ceux liés à la vie personnelle, que la représentation du counseling de carrière a commencé à être réévaluée (Lecomte et Guillon, 2000). En 1985, Brown et Brooks avec leur article *Career counseling as a mental health intervention* ont soutenu explicitement la position selon laquelle le counseling de carrière avait le potentiel d'avoir des effets bénéfiques sur la détresse psychologique des clientes et des clients.

Quelques années plus tard, une recherche de Gold et Scanlon (1993) suggère que les clientes et les clients d'un centre de counseling universitaire qui consultent pour une aide à la prise de décision de carrière manifestent un niveau de détresse psychologique équivalent à celui des clientes et des clients qui consultent pour une aide de nature émotionnelle. Pour plusieurs chercheuses et chercheurs (Gysbers, Heppner et Johnston, 2000; Lecomte et Guillon, 2000; Swanson et Fouad, 2010), il devient alors plus évident que la séparation radicale entre les aspects liés à la carrière et ceux liés à la santé mentale ne

reflète pas le contexte courant de la pratique en counseling de carrière. À cet égard, les recherches (Multon *et al.*, 2007; Rochlen *et al.*, 2004) présentées précédemment portant sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique de la clientèle en counseling de carrière incitent également à adopter ce point de vue.

À la fin du vingtième siècle, les chercheuses et chercheurs en counseling de carrière ont manifesté un intérêt pour une pratique professionnelle éprouvée (Whiston, Lee, Tai, Rahardja et Elder, 2011). Plusieurs méta-analyses ont été réalisées (Brown et Ryan Krane, 2000; Oliver et Spokane, 1988; Ryan Krane, 1999; Spokane et Oliver, 1983; Whiston; Brecheisen et Stephens; 2003; Whiston, Sexton et Lasoff, 1998) dans le but d'examiner l'efficacité des interventions sur différents construits relatifs à la prise de décision de carrière. Ces méta-analyses ont permis de constater des effets de moyenne à grande taille du counseling de carrière individuel comme le montrent les  $d$  de Cohen (1988) variant entre 0,41 (Brown et Ryan Krane, 2000) et 0,87 (Spokane et Oliver, 1983).

Au cours des années 2000, plusieurs recherches sur l'efficacité du counseling de carrière individuel ont porté spécifiquement sur les construits de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique. En ce qui concerne l'indécision, on constate des effets de grande taille du counseling de carrière individuel comme le montrent les  $\eta^2$  de 0,19 (Masdonati, Massoudi et Rossier, 2009), de 0,32 (Heppner, Lee, Heppner, Multon et Gysbers, 2004) et de 0,42 (Perdrix, Stauffer, Masdonati, Massoudi et Rossier, 2012) ainsi que les  $d$  de 0,98 (Masdonati, Perdrix, Massoudi et Rossier, 2014) et de 1,17 (Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz et Rossier, 2008). De manière similaire, on constate un effet de moyenne à grande taille du counseling de carrière individuel sur la détresse psychologique se traduisant par des  $\eta^2$  de 0,08 (Multon, Heppner, Gysbers, Zook et Ellis-Kalton, 2001), de 0,09 (Multon *et al.*, 2007) et de 0,32 (Heppner *et al.*, 2004), ainsi que par un  $d$  de 1,04 (Milot-Lapointe, Savard et Le Corff, 2016).

Bien que ces résultats suggèrent que le counseling de carrière individuel a des effets bénéfiques sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique des clientes et des

clients, on n'en connaît très peu sur les aspects du processus qui conduisent à ces effets (Heppner et Heppner, 2003; Whiston et Rose, 2015). Selon Whiston et Rose (2015), il importe de conduire des recherches sur des variables de processus ayant démontré leur contribution aux effets du counseling de carrière dans des recherches antérieures afin de cumuler les connaissances produites à celles déjà connues. À cet égard, selon Heppner et Heppner (2003) ainsi que Whiston et Rose (2015), les composantes d'intervention de même que l'alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente constituent des variables de processus importantes à étudier en contexte de counseling de carrière individuel.

Dans les sections qui suivent, on fait état des recherches ayant évalué dans quelle mesure les composantes d'intervention et l'alliance de travail influencent les effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique des clientes et des clients. Dans cette recension systématique des écrits<sup>2</sup>, on présente d'abord les données relatives à l'influence des composantes d'intervention. Ensuite, il est question des données relatives à l'influence de l'alliance de travail.

### **3.1 Effets des composantes d'intervention**

À notre connaissance, aucune recherche en counseling de carrière n'a étudié l'influence des composantes d'intervention sur la détresse psychologique des clientes et des clients. On constate cependant des données relatives à l'influence des composantes

---

<sup>2</sup> La procédure utilisée pour la recension a consisté en une recherche par mots-clés (career counseling and process/effectiveness/efficacy/impact/effects/outcome/research/working alliance/career components/career ingredients/ ainsi que leur équivalent en français) d'articles révisés par les pairs dans différentes bases de données (Academic Search Complete, Eric, Francis et PsycInfo) ainsi qu'en une consultation des articles des différents ouvrages de référence en counseling de carrière (p. ex. : *Handbook of Counseling Psychology*, *Handbook of Vocational Psychology*, *Handbook of Career Intervention*). Une première sélection a été effectuée en fonction des titres et des résumés. Par la suite, pour être retenus, les articles devaient porter sur les effets du processus de counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière ou la détresse psychologique.



d'intervention sur l'indécision de carrière dans les méta-analyses de Ryan Krane (1999) et de Whiston, Li, Goodrich Mitts et Wright (2017).

La méta-analyse<sup>3</sup> de Ryan Krane (1999) inclut 62 recherches (7 725 participantes et participants) portant sur différents construits liés à la prise de décision de carrière (p. ex. : incertitude du choix, satisfaction du choix, indécision, croyance en sa capacité à prendre une décision, identité vocationnelle). Selon cette auteure, certaines composantes d'intervention peuvent avoir une contribution importante sur les résultats observés, peu importe le format d'intervention (p. ex. : individuel, groupe, classe, autonome). À l'intérieur de sa recension, Ryan Krane (1999) a codé la présence ou l'absence de 18 composantes d'intervention à travers les 62 recherches. L'entrée en bloc dans une équation de régression des 18 composantes suggère que la présence de cinq composantes, soit les *exercices écrits*, les *interprétations et les rétroactions individualisées*, *l'information sur le marché du travail*, la *modélisation* et le *soutien social* contribuent significativement aux effets des interventions lorsqu'elles sont entrées en dernier dans l'équation.

Dans une extension de cette méta-analyse, Brown et Ryan Krane (2000) constatent que l'effet des interventions ne contenant aucune de ces composantes se traduit par un *d* de 0,22, tandis que l'ajout d'une, de deux ou de trois de ces composantes, indépendamment des autres composantes présentes dans l'intervention, augmente la taille d'effet à 0,45, 0,61 et 0,99, respectivement. Il est à noter qu'aucune étude n'a utilisé plus de trois composantes. Enfin, Brown et Ryan Krane (2000) concluent que les cinq composantes susmentionnées, de par leur présence respective et leur cumul, contribuent aux effets observés chez les clientes et les clients sur le plan des difficultés relatives à la prise de décision de carrière. Ils suggèrent donc que ces composantes sont « critiques » pour les effets des interventions de carrière.

---

<sup>3</sup> Ryan Krane (1999) a ciblé les recherches échelonnées de 1950 à 1995 à l'intérieur des méta-analyses de Oliver et Spokane (1988) et de Whiston, Sexton et Lasoff (1998).

Tout récemment, Whiston *et al.* (2017) ont procédé à une répliation de la méta-analyse de Ryan Krane (1999). Cette méta-analyse<sup>4</sup> inclut 57 recherches comprenant un total de 7 364 participantes et participants. Parmi les cinq composantes critiques identifiées par Ryan Krane (1999), les exercices écrits, les interprétations et rétroactions individualisées et l'information sur le marché du travail ont contribué de manière statistiquement significative aux effets des interventions (indépendamment de leur modalité) sur différents construits liés à la prise de décision de carrière (p. ex : indécision, identité vocationnelle, perception d'obstacles à l'atteinte de l'objectif de carrière). On constate donc que les composantes *modélisation* et *soutien social* n'ont pas contribué significativement aux effets des interventions. Enfin, il est intéressant de constater la contribution significative de trois nouvelles composantes, soit le soutien émotionnel de la personne conseillère, la clarification des valeurs et les interventions psychoéducatives à propos du choix de carrière (explication des facteurs et des étapes).

### 3.2 Effets de l'alliance de travail<sup>5</sup>

Notre recension a permis de répertorier trois recherches ayant étudié l'influence de l'alliance de travail en counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière des clientes et des clients. Dans l'étude de Massoudi *et al.* (2008), 101 clientes et clients âgés de 15 à 41 ans ( $M = 20,7$ ) ont participé en moyenne à cinq rencontres de counseling de carrière avec des psychologues en formation. À l'aide du *Working Alliance Inventory* (WAI; Horvath et Greenberg, 1989) et du *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ; Gati *et al.*, 1996), ils ont observé une association significative de taille d'effet moyenne ( $r = - 0,31$ ;  $p < 0,01$ ) entre le niveau global d'alliance de travail perçue par la personne cliente à la fin de la troisième rencontre et le niveau global d'indécision de carrière mesuré à la fin de la dernière rencontre. À l'aide des mêmes

---

<sup>4</sup> Whiston *et al.* (2017) ont ciblé les recherches échelonnées de 1996 à 2015.

<sup>5</sup> Aucun critère relatif à l'année de parution n'a été utilisé en ce qui concerne la recherche d'articles portant sur l'influence de l'alliance de travail en counseling de carrière sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique.

instruments de mesure, Masdonati *et al.* (2009) ont également constaté une association significative de taille d'effet moyenne ( $r = - 0,25$ ;  $p < 0,05$ ) entre le niveau global d'alliance de travail perçue par la personne cliente à la fin de la troisième rencontre et le niveau d'indécision de carrière à la fin de la dernière rencontre. Leur échantillon à l'étude était composé de 89 étudiantes et étudiants âgés de 17,9 ans, en moyenne, ayant participé à quatre ou cinq rencontres de counseling de carrière individuel avec des conseillères et des conseillers en formation à la maîtrise. En résumé, les résultats de ces deux études signifient qu'un niveau plus élevé d'alliance de travail perçue par la personne cliente est associé à un niveau plus faible d'indécision de carrière à la fin des processus de counseling de carrière.

Dans une recherche récente conduite par Masdonati *et al.* (2014), 188 clientes et clients âgés de 14 à 56 ans ( $M = 21,4$ ) ont participé en moyenne à 5 rencontres de counseling de carrière dispensées par des conseillères et des conseillers en formation à la maîtrise en counseling de carrière. Au cours de l'expérimentation, les conseillères et les conseillers participaient à un cours d'intervention pratique en counseling de carrière basé sur le modèle d'intervention holistique de Gysbers, Heppner et Johnston (2009). Masdonati *et al.* (2014) ont observé qu'à l'exception de la dimension *lien*, le niveau global d'alliance de travail perçue par la personne cliente, ainsi que les dimensions *tâches* et *buts*, toutes mesurées par le WAI à la fin de la troisième rencontre, prédisent significativement l'ampleur de la diminution des difficultés relatives au manque d'information du CDDQ entre le début et la fin des processus. La dimension *tâche* prédit également significativement la diminution du niveau global d'indécision de carrière du CDDQ entre les deux temps de mesure. Enfin, ces résultats signifient qu'un niveau plus élevé d'alliance de travail est associé à une plus grande diminution de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière.

À notre connaissance, une seule recherche s'est intéressée à l'influence de l'alliance de travail en counseling de carrière sur la détresse psychologique des clientes et des clients. Dans l'étude de Multon *et al.* (2001), 42 clientes et clients âgés de 19 à 54 ans ( $M = 33,39$ ) ont participé en moyenne à 5 rencontres de counseling de carrière individuel dispensées par

des conseillères et des conseillers en formation à la maîtrise et au doctorat en counseling de carrière. Au cours de l'expérimentation, les conseillères et les conseillers participaient à un cours d'intervention pratique en counseling de carrière basé sur le modèle d'intervention de Gysbers, Heppner et Johnston (1998). Multon *et al.* (2001) rapportent que le niveau global d'alliance de travail (mesuré par le WAI) perçue par la personne cliente à la fin de la première rencontre explique 12 % de la diminution des symptômes de sensibilité interpersonnelle et 1 % de la diminution des symptômes dépressifs du *Brief Symptom Inventory* (BSI; Derogatis, 1993). L'augmentation du niveau global d'alliance de travail au fil des rencontres explique également 9 % de la diminution des symptômes de sensibilité interpersonnelle entre le début et la fin des processus de counseling de carrière.

#### 4. THÈME DE RECHERCHE DE LA THÈSE

Tel que mentionné précédemment dans ce chapitre, plusieurs clientes et clients consultent en counseling de carrière pour obtenir une aide à la prise de décision de carrière, car ils n'arrivent pas à résoudre leurs difficultés par eux-mêmes. De plus, une grande proportion de clientes et de clients qui consultent en counseling de carrière vit de l'indécision de carrière ainsi que de la détresse psychologique. À cet égard, il a été soutenu que le counseling de carrière devrait se préoccuper de ses effets à la fois sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique des clientes et des clients. Comme on a pu le constater précédemment, l'intérêt pour une pratique éprouvée dans le domaine de l'orientation professionnelle s'est traduit par la conduite de plusieurs recherches empiriques démontrant des effets bénéfiques du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique des clientes et des clients.

Tel que déjà mentionné, l'importance de connaître les aspects du processus de counseling de carrière individuel qui contribuent aux effets bénéfiques observés chez les personnes clientes est soutenue dans la documentation scientifique. À cet égard, notre recension des écrits montre que la force de l'alliance de travail en counseling de carrière individuel telle que perçue par la personne cliente influence significativement les effets

observés sur les plans de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique des clientes et des clients. On constate également une influence directe de huit composantes d'intervention sur différents construits relatifs à la prise de décision de carrière.

Bien que ces résultats soient encourageants, des limites méthodologiques dans les études précédentes nous amènent à constater, à l'instar de Whiston et Rose (2015), que d'autres recherches sont nécessaires pour appuyer davantage sur le plan scientifique les aspects du processus de counseling de carrière qui contribuent aux effets bénéfiques observés chez les personnes clientes. En effet, les composantes d'intervention identifiées dans les méta-analyses précédentes n'ont jamais été étudiées spécifiquement dans le contexte du counseling de carrière individuel. Les rares recherches (Maola & Kane, 1976; Masdonati *et al.*, 2014; Obi, 2015; Smith & Evans, 1973; Wilson, 1987) ayant porté spécifiquement sur le counseling de carrière individuel ont étudié un très faible nombre de composantes d'intervention et n'ont pas permis de distinguer la contribution unique de chacune d'elles. D'un point de vue méthodologique, il apparaît pertinent de conduire une recherche en counseling de carrière individuel à l'intérieur de laquelle les contributions uniques de chacune des composantes d'intervention recensées dans les méta-analyses sont comparées. De cette manière, il est possible de s'assurer que chacune des composantes retenues explique une variance unique significative dans les effets du counseling de carrière individuel. Par ailleurs, il importe de noter qu'aucun construit relatif à la détresse psychologique n'était présent dans les méta-analyses.

Les recherches sur l'influence de l'alliance de travail, quant à elles, ont été conduites dans un contexte où les conseillères et les conseillers étaient en formation initiale ce qui fait en sorte qu'ils visionnaient leurs entrevues et bénéficiaient de supervision clinique. À notre avis, il ne s'agit pas du contexte le plus courant de pratique en counseling de carrière individuel dans lequel les conseillères et les conseillers expérimentés interviennent auprès des clientes et des clients vivant de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique. En ce sens, il apparaît pertinent de conduire une recherche reflétant davantage le contexte naturel de pratique des conseillères et des conseillers afin de

favoriser la validité écologique des données obtenues sur le processus de counseling de carrière.

Enfin, on constate que les composantes d'intervention et l'alliance de travail ont toujours été étudiées de manière séparée dans les recherches en counseling de carrière. Pourtant des chercheuses et chercheurs (Brown et Ryan Krane, 2000; Whiston et Rose, 2015) suggèrent des relations entre ces deux types de variable de processus lorsqu'il s'agit de prédire les effets du counseling de carrière. Ainsi, il apparaît nécessaire de conduire une recherche permettant d'apporter un éclairage théorique et empirique sur les contributions respectives des composantes d'intervention et de l'alliance de travail en counseling de carrière lorsqu'il s'agit d'expliquer les effets bénéfiques observés chez les clientes et les clients.

Eu égard à ce qui précède, cette thèse de doctorat s'intéresse aux effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique, ainsi qu'à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les effets observés. Cette recherche pourrait permettre aux praticiennes et praticiens en counseling de carrière d'appuyer leurs interventions sur des aspects du processus ayant des effets bénéfiques sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique des clientes et des clients.

## **DEUXIÈME CHAPITRE**

### **CADRE DE RÉFÉRENCE**

Ce chapitre vise à proposer une conception des termes clés se rapportant au thème de recherche de cette thèse. Il vise également à définir les principaux concepts qui seront traités dans les trois articles de cette thèse. Ainsi, ce chapitre expose d'abord une conception de l'indécision de carrière et une sur la détresse psychologique. Puis, on propose une conception articulée du processus de counseling de carrière à l'intérieur de laquelle se greffent les composantes d'intervention ainsi que l'alliance de travail. Enfin, on introduit les trois articles qui constituent le corps de cette thèse et on présente leurs liens de complémentarité.

#### **1. INDÉCISION DE CARRIÈRE**

L'indécision de carrière a souvent été définie selon une conception dichotomique soit « par l'incapacité d'une personne à exprimer un choix pour une activité différenciée lorsqu'elle est incitée à le faire » (Forner, 2010, p. 2). Selon Forner (2007, 2010), cette approche syncrétique a pour faiblesse d'inciter à considérer également indécises des personnes qui n'ont en commun que leur état d'indécision, sans qu'aucune hypothèse ne soit formulée quant à la nature des difficultés qui les ont conduits à cet état. Afin de procéder à un diagnostic différentiel de l'état d'indécision, les approches psychométriques se sont intéressées au construit de l'indécision de carrière (Dosnon, 1996; Forner, 2010). Plus précisément, elles ont donné lieu à de nombreux travaux de recherche empirique ayant pour but d'identifier les difficultés qui font en sorte que les personnes peinent à prendre des décisions de carrière.

Bien qu'elles aient un appui empirique, la grande majorité des conceptions psychométriques de l'indécision de carrière (Chartrand, Robbins, Morrill et Boggs, 1990; Fuqua et Hartman, 1983; Jones et Chenery, 1980; Jones, 1989; Osipow, Carney et Barak,

1976) manquent d'appuis théoriques (Tinsley, 1992). Dans le cadre de cette thèse, la taxinomie des difficultés relatives à la prise de décision de carrière conçue par Gati *et al.* (1996) est retenue en raison de ses appuis à la fois théoriques et empiriques. Bien que certains chercheurs reprochent à cette conception d'aborder avec insistance les facteurs cognitifs et informationnels relatifs à l'indécision (Kelly et Lee, 2002), cette conception est généralement considérée comme étant la plus éclairante sur le plan théorique (Brown et Rector, 2008; Kelly et Lee, 2002).

En effet, Gati *et al.* (1996) ont développé un modèle théorique du « *Ideal career decision maker* » qu'ils définissent comme étant une personne consciente de la nécessité de prendre une décision, étant prête à prendre ce genre de décision et ayant la capacité à prendre la « bonne » décision (c'est-à-dire une décision basée sur un processus approprié et compatible avec les buts et ressources de la personne). Sur la base de cette conception, Gati *et al.* (1996) ont cherché à identifier les difficultés éprouvées par les personnes qui peuvent affecter le processus de décision. Selon Gati *et al.* (1996), ces difficultés peuvent affecter le processus de décision de deux manières : a) en empêchant la personne de prendre une décision ou b) en conduisant à une décision moins optimale. Selon eux, il s'agit des difficultés sur lesquelles les conseillères et les conseillers devraient intervenir pour permettre aux clientes et aux clients de prendre des décisions de carrière optimales.

Afin d'assurer la représentativité clinique des difficultés, Gati *et al.* (1996) ont construit leur taxinomie à partir des difficultés énumérées par 200 personnes clientes et 10 personnes expertes en counseling de carrière. Cette taxinomie regroupe trois niveaux de catégorisation à l'intérieur desquels on retrouve dix sous-catégories de difficultés. Les catégories sont organisées hiérarchiquement par rapport au moment où elles sont susceptibles de survenir lors de prises de décision à la carrière (avant ou pendant le processus) ainsi qu'en fonction de leur niveau de proximité théorique.

Le premier niveau de catégorie « manque de préparation » englobe les sous-catégories suivantes : manque de motivation, indécision générale et croyances



dysfonctionnelles. Selon Gati *et al.* (1996), ces sous-catégories correspondent à des difficultés qui sont présentes généralement avant que la personne ne débute son processus de prise de décision à la carrière. Ces difficultés peuvent donc faire en sorte que la personne manque de préparation pour y faire face ou tout simplement empêcher la personne de tenter d'y faire face. Les sous-catégories sont définies par Gati (2011). La sous-catégorie « manque de motivation » réfère à une attitude ou un comportement dénotant un manque de volonté ou un déficit d'engagement à prendre une décision relative à la carrière. La sous-catégorie « indécision générale » correspond à la difficulté générale à prendre des décisions se manifestant par de l'hésitation, de l'indétermination, de la perplexité et de la difficulté à cerner une cible de choix (*Ibid.*). Enfin, la sous-catégorie « croyances dysfonctionnelles » réfère aux opinions, valeurs et perceptions subjectives irrationnelles et dysfonctionnelles à l'égard du processus de décision de carrière (*Ibid.*).

Le deuxième niveau de catégorie « manque d'information », quant à lui, regroupe les sous-catégories suivantes : manque d'information à propos du processus de prise de décision, manque d'information à propos de soi, manque d'information à propos des professions et manque d'information à propos de la manière d'obtenir de l'information. Selon Gati *et al.* (1996), ces sous-catégories correspondent à des difficultés qui surviennent pendant le processus de prise de décision. Elles peuvent faire en sorte que la personne ait l'impression de manquer d'information pour y faire face ou encore, conduire à l'arrêt du processus. Tel que défini par Gati (2011), la sous-catégorie « manque d'information à propos du processus de prise de décision » réfère à l'insuffisance de connaissance sur la manière de prendre une décision réfléchie, et plus précisément au manque de connaissance en qui a trait aux étapes d'un processus de prise de décision à la carrière. En ce qui concerne la sous-catégorie « manque d'information à propos de soi », elle réfère à l'insuffisance de connaissances acquises par rapport aux préférences, intérêts, valeurs et aptitudes relatifs à la carrière (*Ibid.*). Pour ce qui est de la sous-catégorie « manque d'information à propos des professions », elle correspond à l'insuffisance d'information par rapport aux possibilités de carrière existantes et à leurs caractéristiques (*Ibid.*). Enfin, la sous-catégorie « manque d'information à propos de la manière d'obtenir de l'information »

réfère à l'insuffisance d'information quant aux moyens d'obtenir l'information nécessaire ou l'aide pouvant faciliter la prise de décision (*Ibid*).

Le troisième niveau de catégorie « information incohérente » regroupe les sous-catégories suivantes : information non fiable, conflits internes et conflits externes. Selon Gati *et al.* (1996), ces sous-catégories correspondent à des difficultés qui surviennent pendant le processus de prise de décision et peuvent faire en sorte de donner l'impression à la personne de ne pas bénéficier d'informations suffisamment cohérentes pour y faire face. Elles peuvent aussi conduire les personnes à prendre des décisions qui ne sont pas optimales. Tel que défini par Gati (2011), la sous-catégorie « information non fiable » correspond à la possession d'information relative à la carrière fondée sur des constructions personnelles et sociales sans validation crédible. En ce qui concerne la sous-catégorie « conflits internes », elle correspond à la tension ou à la contradiction entre des informations qu'une personne a sur elle-même (*Ibid*). Pour ce qui est de la sous-catégorie « conflits externes », elle réfère à l'écart entre les préférences de la personne et les préférences de personnes significatives ou alors à une contradiction entre l'opinion de deux personnes significatives (*Ibid*).

## 2. DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

La détresse psychologique est un concept peu étudié qui se distingue, de par sa nature globale, des concepts plus spécifiques comme l'épuisement professionnel, les troubles anxieux ou les troubles dépressifs. Ce concept en émergence (1970-1980) connaît une évolution lente et fut introduit sous l'appellation « détresse psychologique non spécifique » par un groupe de chercheurs-psychiatres américains (Dohrenwend, Shrout, Egri et Mendelsohn, 1980) dans un article de la revue *Archives of General Psychiatry*.

La définition la plus fréquemment employée dans les écrits désigne la détresse psychologique comme étant un état psychologique perturbé (Brown, Craig et Harris, 1985; Deschesnes, 1998; Desmarais *et al.*, 2000; Prévile, Boyer, Potvin, Perreault et Légaré,

1995; Seelert, Hill, Rigdon et Schwenzfeier, 1999). Par cette définition large, le concept de détresse psychologique vise donc à décrire un déséquilibre chez l'individu qui est visible par différentes manifestations non spécifiques à une psychopathologie en particulier.

Plusieurs chercheuses et chercheurs ayant étudié le concept de la détresse psychologique s'entendent pour dire qu'elle est conceptuellement distincte des troubles mentaux discrets (Brown *et al.*, 1985; Desmarais *et al.*, 2000; Dohrenwend *et al.*, 1980; Mirowsky et Ross, 1983, 1989; Prévile, Boyer, Potvin, Perreault et Légaré, 1995). Dohrenwend *et al.* (1980) utilisent une analogie avec le domaine physique médical pour illustrer la relation entre ces deux concepts. Selon eux, la détresse psychologique est à la maladie mentale ce que la température prise par le biais d'un thermomètre est aux maladies physiques. Plus précisément, un niveau élevé de détresse psychologique au même titre qu'une température élevée indique qu'il y a un problème. Cependant, tout comme dans le domaine physique médical où plusieurs maladies ne sont pas associées à une température élevée, une détresse psychologique élevée n'est pas nécessairement associée à une psychopathologie. De plus, plusieurs chercheuses et chercheurs (Mirowsky et Ross, 1989, 2003; Seelert *et al.*, 1999) considèrent que la détresse psychologique est un concept dimensionnel plutôt que catégoriel. Plus précisément, ils suggèrent qu'il n'y ait pas de seuil départageant la détresse « pathologique » de la détresse « normale ». Pour Mirowsky et Ross (1989, 2003), ces seuils réfèrent davantage à des constructions sociales et culturelles. Ils proposent donc que la détresse psychologique ait différents niveaux de sévérité, allant de faible à très sévère. Par ailleurs, selon plusieurs chercheuses et chercheurs (Mirowsky et Ross, 1989; 2003; Clarke et Kissane, 2002; Ridner, 2004), la détresse psychologique résulte de l'incapacité perçue d'une personne à résoudre une situation problématique. Dans cette logique, pour Strenna *et al.* (2009), le fait d'éprouver de la difficulté à prendre une décision de carrière est susceptible de conduire à de la détresse psychologique. De surcroît, bien qu'on ne puisse établir de lien de causalité, plusieurs recherches empiriques montrent un lien entre l'indécision de carrière et la détresse psychologique (Saunders *et al.*, 2000; Constantine et Flores, 2006; Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon et Lenz, 2004; Walker et Peterson, 2012; Fouad *et al.*, 2006).

Selon Mirowsky et Ross (2002), la détresse psychologique est probablement l'un des concepts les plus difficiles à mesurer. À l'exception des symptômes anxieux et dépressifs, on ne retrouve pas de consensus dans la documentation scientifique en ce qui a trait aux principales manifestations de la détresse psychologique. À cet égard, on constate que ses manifestations varient en fonction des domaines d'étude et des populations étudiées. Par exemple, dans le domaine de la psychiatrie, Derogatis, Yevzeroff et Wittelsberger (1975) soutiennent que la détresse se manifeste par de la somatisation, de l'obsession compulsive, de la sensibilité interpersonnelle, ainsi que des symptômes anxieux et dépressifs. Après d'une population générale, en plus des symptômes anxieux et dépressifs, Ilfeld (1976) propose la présence de deux autres manifestations, soit l'irritabilité et les troubles cognitifs.

Dans les domaines du counseling personnel et du counseling de carrière, plusieurs chercheuses et chercheurs (Choi, Buskey et Johnson, 2010; Flynn, Aubry, Guindon, Tardif, Viau et Gallant, 2002; Milot-Lapointe et Savard, 2013; Milot-Lapointe *et al.*, 2016; Rochlen *et al.*, 2004) se sont référés aux travaux d'une équipe de recherche de Brigham Young University dirigée par Michael J. Lambert. S'il semble y avoir consensus dans la documentation scientifique à l'effet que les symptômes intrapsychiques (principalement les symptômes anxieux et dépressifs) constituent des manifestations importantes de la détresse psychologique, pour Lambert, Finch, Okiishi et Burlingame (2005), des difficultés de fonctionnement dans des domaines de vie importants des personnes en constituent également des manifestations. Selon eux, circonscrire la détresse psychologique implique non seulement le fait de se demander comment une personne se sent intérieurement, mais également comment elle s'entend avec les autres et dans quelle mesure elle parvient à accomplir ses tâches importantes au travail, à l'école, ainsi que dans la vie de couple ou familiale. Dans ce sens, Lambert *et al.* (2005) suggèrent que la détresse puisse se manifester par de l'inconfort subjectif sur le plan intrapsychique (symptômes anxieux et dépressifs), de l'insatisfaction et des problèmes vécus dans les relations interpersonnelles (p. ex. : mésentente en amitié, avec la famille, avec la conjointe ou conjoint), ainsi que par de l'insatisfaction et de la difficulté à performer dans ses rôles sociaux (p. ex. : travailleuse

ou travailleur, étudiante ou étudiant, parent, « loisiriste »). Cette conception sera retenue dans le cadre de cette thèse de doctorat, car elle permet d'appréhender la détresse psychologique au-delà de ses manifestations intrapsychiques.

### 3. PROCESSUS DE COUNSELING DE CARRIÈRE INDIVIDUEL

Dans sa définition la plus classique (Guillon, 2013), le counseling de carrière individuel correspond à une interaction en face à face ayant pour cible privilégiée la résolution des problèmes et l'atteinte des buts relatifs à la carrière (Swanson, 1995). Cette interaction est de nature psychologique et sociale (Guédon, Savard, Le Corff et Yergeau, 2011) et la qualité de la relation entre la personne conseillère et la personne cliente occupe une fonction importante (Swanson, 1995).

Selon Swanson et Fouad (2010), la majorité des modèles de counseling de carrière individuel sont structurés autour de trois phases. Une première phase est destinée à l'établissement d'une relation de confiance entre la personne conseillère et la personne cliente de même qu'à l'identification d'un but à atteindre ou d'un problème à résoudre. Une deuxième phase est destinée à l'exploration et à la clarification du problème de la personne cliente. Et une troisième phase vise à aider la personne cliente à résoudre son problème ou à atteindre ses buts de carrière.

Dans le cadre de la présente thèse, on s'intéresse aussi bien à la qualité de la relation entre la personne cliente et la personne conseillère qu'aux différentes composantes d'intervention susceptibles d'aider la personne cliente à résoudre son problème ou à atteindre ses buts de carrière au cours d'un processus de counseling de carrière.

### 3.1 Composantes d'intervention

Les composantes d'intervention renvoient à toutes interventions effectuées ou activités proposées par la personne conseillère au cours d'un processus de counseling de carrière. Robertson (2013) distingue les composantes d'intervention centrées sur la résolution des problèmes ou l'atteinte des buts de carrière de celles qui sont centrées sur la diminution des symptômes psychologiques. Selon lui, le counseling de carrière se caractérise d'abord par l'utilisation de composantes d'interventions centrées sur les problèmes ou les buts de carrière. Ces composantes portent directement sur les difficultés d'ordre vocationnel qui font en sorte que les personnes peinent à résoudre leurs problèmes ou à atteindre leurs buts. Par exemple, ces composantes peuvent consister en la transmission d'informations concrètes sur le marché du travail ou en la réalisation d'activités écrites visant à comparer les options envisagées. Les rétroactions portant sur le choix de carrière envisagé ou la gestion des obstacles vocationnels à l'atteinte du but de carrière en sont également des exemples. Ces composantes d'interventions centrées directement sur les difficultés d'ordre vocationnel de la personne cliente visent donc principalement à l'aider à augmenter ses ressources vocationnelles (p.ex. : connaissance de soi et du marché du travail, habiletés de prises de décision) pour faire face à son problème. Bien qu'elles aient pour principal objectif de résoudre des difficultés relatives à la prise de décision de carrière, les composantes d'intervention centrées sur les problèmes ou sur les buts peuvent également avoir des effets bénéfiques sur la détresse psychologique des clientes et des clients. Tel que mentionné précédemment, bien que l'on ne puisse établir de rapport de causalité, plusieurs recherches démontrent un lien empirique entre l'indécision de carrière et la détresse psychologique. Dans la perspective où l'indécision de carrière peut causer des symptômes de détresse psychologique en contexte de prise de décision à la carrière, le fait d'aider les personnes clientes à résoudre leurs problèmes ou à atteindre leurs buts peut les aider à diminuer leur niveau de détresse psychologique (Herr, 1989; Robertson, 2013).

Dans le contexte du counseling de carrière, on peut définir les interventions centrées sur les symptômes psychologiques comme étant des interventions visant à modifier la perception ou le ressenti de la personne cliente face à son problème de carrière. À titre d'exemple, ces interventions peuvent consister en l'utilisation de la restructuration cognitive pour amener la personne à réévaluer les pensées dysfonctionnelles par rapport à son choix de carrière qui sont à l'origine de ses symptômes de détresse psychologique. Au même titre, des interventions visant directement l'augmentation de la confiance en soi d'une personne cliente relativement à l'atteinte de son objectif de carrière pourraient être utilisées.

Dans cette optique, ce type d'intervention vise à amener la personne cliente à modifier ce qu'elle ressent face à son problème (Bruchon-Schweitzer, 2002) plutôt qu'à augmenter ses ressources vocationnelles pour y faire face. Bien qu'elles soient utilisées moins fréquemment (Robertson, 2013), selon plusieurs chercheuses et chercheurs (Milot-Lapointe et Savard, 2013; Lenz, Peterson, Reardon et Saunders, 2009; Multon *et al.*, 2007; Robertson, 2013), ce type d'intervention a tendance à être utilisé en counseling de carrière lorsqu'une personne cliente est aux prises avec des symptômes de détresse psychologique.

Selon Gysbers *et al.* (2014), indépendamment des composantes de l'intervention en counseling de carrière, il importe qu'elles soient mobilisées dans le contexte d'une alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente. Selon Bordin (1994), l'alliance de travail correspond à un facilitateur de la mise en place des composantes d'intervention.

### **3.2 Alliance de travail**

Selon Amundson (2006), l'efficacité de toute intervention en counseling de carrière est influencée par la qualité de l'alliance de travail. L'importance consacrée à l'alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente en counseling de carrière individuel est en grande partie tributaire des travaux de Bordin (1979). Ce concept tient son

origine de la théorie psychanalytique de Freud (1912/1958a) étant le premier à avoir établi les fondements de l'alliance avec ses travaux sur le transfert inconscient.

En counseling de carrière individuel, l'alliance de travail a été opérationnalisée d'une tout autre façon. Bordin (1979) accorde davantage d'importance aux aspects conscients, rationnels et objectifs de la relation entre la personne conseillère et la personne cliente. Il construit une conception considérée comme étant panthéorique de l'alliance de travail. D'ailleurs, elle est la plus utilisée dans la documentation scientifique en counseling de carrière.

Bordin (1979) considère que l'alliance de travail est composée de trois éléments interdépendants : 1) l'entente sur les « buts » 2) l'entente sur les « tâches » et 3) le « lien émotionnel ». Selon lui, la force de l'alliance de travail est tributaire du niveau d'accord entre la personne conseillère et la personne cliente à propos des buts et des tâches à réaliser au cours des interventions ainsi que de la qualité du lien émotionnel qui se construit entre eux (Bordin 1979; 1994).

Les « buts » correspondent aux objectifs généraux vers lesquels l'intervention est dirigée afin de permettre aux clientes et aux clients d'atteindre les résultats souhaités (Bordin, 1994). Dans le cadre d'un processus de counseling de carrière, cela peut consister, à titre d'exemple, au souhait de prendre une bonne décision par rapport à sa carrière ou de réduire son indécision relative à la carrière.

Les « tâches », quant à elles, correspondent aux moyens employés pour atteindre les buts de la personne cliente. Les tâches peuvent consister en des interventions de la personne conseillère ou en des activités spécifiques que la personne cliente doit accomplir pendant ou à l'extérieur des rencontres afin d'atteindre ses buts. Il pourrait s'agir en counseling de carrière de réaliser des exercices écrits visant à comparer les options de carrière. Selon Guillon (2013), il importe que les tâches soient perçues pertinentes et efficaces par la personne cliente et la personne conseillère.



Le « lien émotionnel », quant à lui, consiste en la qualité affective et émotionnelle de la relation entre la personne cliente et la personne conseillère. Ce lien peut contribuer chez la personne cliente au sentiment d'être comprise, valorisée et soutenue (Guillon, 2013).

Il importe de souligner que ces trois composantes de l'alliance de travail s'influencent de manière continue. Selon Bordin (1979, 1994), la qualité du lien émotionnel facilite l'accord entre la personne cliente et la personne conseillère sur les buts et les tâches, qui en retour, facilite la qualité du lien. Pour ce qui est du mécanisme d'action de l'alliance sur les effets du counseling de carrière, Bordin (1980, 1989) propose que l'alliance ne soit pas curative en soi. Il suggère plutôt qu'elle soit une condition nécessaire pour que la personne cliente adhère aux interventions ou activités proposées par la personne conseillère. Selon Horvath et Luborsky (1993), cette formulation offre une alternative à la traditionnelle dichotomie entre les aspects relationnels et les composantes d'intervention. En effet, Bordin propose que ces deux aspects ne soient pas séparés, mais plutôt interdépendants. Ainsi, une bonne alliance de travail peut faciliter l'adhésion aux interventions proposées par la personne intervenante, alors que le choix d'interventions pertinentes peut faciliter une bonne alliance de travail.

Dans la section qui suit, en lien avec la problématique et le cadre de référence, on introduit les trois articles de cette thèse.

#### 4. PRÉSENTATION DES ARTICLES ET CONTRIBUTION DES AUTEURS

Dans cette section, les trois articles qui constituent le corps de cette thèse, ainsi que leurs liens de complémentarité, sont présentés. Ensuite, on fait état de la publication des trois articles et de la contribution des auteurs.

#### **4.1 Présentation et complémentarités entre les trois articles**

La problématique de cette thèse a mis en relief le fait que les clientes et les clients qui consultent en counseling de carrière sont susceptibles de vivre de l'indécision de carrière ainsi que de la détresse psychologique. Tel que soutenu dans la problématique, bien que plusieurs recherches démontrent des effets bénéfiques du counseling de carrière sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique des clientes et des clients, on n'en connaît très peu sur les aspects du processus qui conduisent à ces effets bénéfiques. Ainsi, tel que déjà mentionné, cette thèse de doctorat s'intéresse aux effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique, ainsi qu'à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les effets observés. Les trois articles de cette thèse abordent ce thème général sous des angles complémentaires.

Le premier article s'intéresse à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les changements observés sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. Cet article poursuit deux objectifs de recherche. Le premier objectif vise à identifier les composantes d'intervention qui prédisent les changements survenant sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière. S'appuyant sur les composantes d'intervention identifiées dans la méta-analyse de Ryan Krane (1999), cette étude est la première à comparer entre elles ces composantes d'intervention dans le cadre spécifique du counseling de carrière individuel. Le deuxième objectif, quant à lui, consiste à vérifier la possible présence d'un effet modérateur de l'alliance de travail sur l'association entre les composantes d'intervention et les changements survenant sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière. De manière plus explicite, cet objectif de recherche permettra de vérifier dans quelle mesure les effets des composantes d'intervention sur l'indécision de carrière varient en fonction du niveau d'alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente. En effet, tel qu'exposé précédemment dans ce chapitre, selon Bordin (1980), l'alliance de travail constitue un facilitateur ou une condition permettant aux interventions effectuées par la personne conseillère de conduire à

des effets bénéfiques. À notre connaissance, aucune recherche n'a étudié le possible effet d'interaction entre l'alliance de travail et les composantes d'intervention en counseling de carrière.

De manière complémentaire au premier article, le deuxième article s'intéresse à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les changements observés sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients. Le deuxième article se distingue également du premier par le fait qu'il cherche principalement à expliquer le mécanisme d'action par lequel les composantes d'intervention et l'alliance de travail parviennent à exercer un effet sur la détresse psychologique. Cet article poursuit quatre objectifs.

S'appuyant également sur les composantes d'intervention recensées par Ryan Krane (1999), le premier objectif de cet article vise à identifier les composantes d'intervention qui prédisent les changements survenant sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients au cours de processus de counseling de carrière. Tel que mentionné précédemment dans ce chapitre, selon Robertson (2013), on peut penser qu'aussi bien des composantes d'intervention centrées sur les problèmes ou les buts de carrière que des interventions centrées sur les symptômes psychologiques peuvent exercer un effet bénéfique sur la détresse psychologique au cours de processus de counseling de carrière. Cet objectif permettra donc de vérifier empiriquement quelles composantes d'intervention sont le plus susceptibles de conduire à des effets bénéfiques sur la détresse psychologique. À titre comparatif avec le premier article, cet objectif permettra de vérifier si les composantes d'intervention qui conduisent à des effets bénéfiques sur la détresse psychologique diffèrent de celles qui conduisent à des effets bénéfiques sur l'indécision de carrière. À notre connaissance, aucune recherche en counseling de carrière individuel n'a étudié cet aspect.

Le deuxième objectif de cet article consiste à vérifier si l'alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente prédit les changements survenus sur le plan de la

détresse psychologique des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière. Tel que constaté dans la recension des écrits présentée au premier chapitre, une recherche de Multon *et al.* (2001) montre un effet direct de petite taille de l'alliance de travail sur la détresse psychologique des clientes et des clients. Cependant, certaines caractéristiques de cette étude limitent la généralisation de ce résultat, notamment, la faible taille de l'échantillon ( $n = 42$ ) et le fait que les interventions étaient effectuées par des conseillères et des conseillers en formation initiale bénéficiant de supervision clinique. Le deuxième objectif de cet article permettra donc de répliquer le résultat de Multon *et al.* (2001) dans un contexte d'intervention qui s'apparente davantage au contexte avec lequel composent les conseillères et les conseillers expérimentés.

Bien que plusieurs chercheuses et chercheurs (p. ex. : Robertson, 2013; Herr, 1989) suggèrent que les composantes d'intervention et l'alliance de travail puissent conduire à des changements bénéfiques sur la détresse psychologique au cours de processus de counseling de carrière, le mécanisme d'action par lequel leurs effets opèrent n'a pas encore été étudié. Considérant le fait que le counseling de carrière a pour cible privilégiée la résolution des problèmes et l'atteinte des buts relatifs à la carrière (Swanson, 1995), on émet l'hypothèse que les effets des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur la détresse psychologique soient transmis par un effet médiateur du changement survenant dans l'indécision de carrière des clientes et des clients. Ainsi, les troisième et quatrième objectifs de cet article visent à vérifier, respectivement, si les effets des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur la détresse psychologique sont médiés par le changement survenant sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière. Ces objectifs permettront donc de cerner le mécanisme par lequel les composantes d'intervention et l'alliance de travail exercent un effet sur la détresse psychologique des clientes et des clients au cours de processus de counseling de carrière.

Tel qu'exposé au premier chapitre de cette thèse, les études typologiques en counseling de carrière (Multon *et al.*, 2007; Rochlen *et al.*, 2004) montrent que les niveaux

d'indécision de carrière et de détresse psychologique à l'amorce d'un processus de counseling de carrière peuvent varier entre les clientes et les clients. Selon plusieurs chercheuses et chercheurs (Brown et Ryan Krane, 2000; Heppner et Heppner, 2003; Whiston et Rose, 2015), il est donc possible que les effets du counseling de carrière varient en fonction du niveau d'indécision et de détresse des clientes et des clients à l'amorce du processus. De manière complémentaire aux deux premiers articles, on suggère dans le troisième article de cette thèse que les composantes d'intervention et l'alliance de travail puissent avoir un effet médiateur sur la possible association entre le niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients à l'amorce du processus de counseling de carrière et les effets observés sur les plans de l'indécision et de la détresse au cours du processus. De manière plus concrète, cet article propose une réplique et une extension d'une étude de Rochlen *et al.* (2004) ayant évalué l'influence du niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients sur le processus et les effets du counseling de carrière. Rochlen *et al.* (2004) ont identifié deux groupes homogènes de clientes et de clients sur le plan de leur niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique à l'amorce d'un processus de counseling de carrière. Le premier groupe est composé de clientes et de clients présentant un niveau modéré d'indécision de carrière et de détresse psychologique alors que le deuxième sous-groupe est composé de clientes et de clients ayant un niveau élevé d'indécision de carrière et de détresse psychologique. Rochlen *et al.* (2004) ont constaté des différences significatives entre les deux groupes sur les plans des composantes d'intervention et de la perception de la qualité de l'intervention en counseling de carrière. Ils n'ont pas constaté de différences en ce qui concerne l'alliance de travail telle que perçue par la personne cliente. Plusieurs limites méthodologiques relatives au devis de recherche ainsi qu'aux choix des analyses statistiques et des questionnaires utilisés font en sorte qu'il apparaît nécessaire de répliquer les résultats de Rochlen *et al.* (2004) et d'en proposer une extension. Ces limites sont abordées dans le troisième article lequel se trouve dans le sixième chapitre de cette thèse.

Le troisième article de la thèse comporte six objectifs. Le premier objectif vise à répliquer les groupes de clientes et de clients retrouvés dans l'étude de Rochlen *et al.*

(2004). Le deuxième objectif vise à vérifier si l'on observe des différences entre les groupes de clientes et de clients sur le plan des composantes d'intervention mobilisées au cours des processus de counseling de carrière. Le troisième objectif, quant à lui, vise à vérifier si l'on observe des différences entre les groupes sur le plan de l'alliance de travail telle que perçue à la fois par la personne cliente et par la personne conseillère. Le quatrième objectif vise à vérifier si le niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients influence les effets du counseling de carrière. Le cinquième objectif consiste à tester si l'influence du niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients sur les effets du counseling de carrière s'avère médiée par les composantes d'intervention. Enfin, le sixième objectif vise à tester si l'influence du niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients sur les effets du counseling de carrière s'avère médiée par l'alliance de travail.

#### **4.2 État de publication des trois articles et contribution des auteurs**

Les trois articles de cette thèse ont été soumis à des revues avec comité de lecture de bon calibre. Les revues sélectionnées ont été choisies sur la base de leur facteur d'impact et de leurs publications récentes témoignant de leur intérêt actuel pour les études portant sur le processus de counseling de carrière individuel.

Le premier article, intitulé « *Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career indecision* » a été soumis au *Journal of Vocational Behavior*. La confirmation de soumission et les normes de publication de cette revue se trouvent à l'Annexe K.

Le deuxième article, intitulé « *Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision difficulties* » a été soumis au *Journal of Career Assessment*. On retrouve

une confirmation de la soumission de l'article et les normes de présentation de cette revue à l'Annexe M.

Le troisième article intitulé « *Processes and outcomes of career counseling for different types of clients: A latent class analysis replication and extension* » a été soumis au *Journal of Career Development*. La confirmation de la soumission de l'article et les normes de publication de cette revue sont disponibles à l'Annexe O.

L'auteur de cette thèse est le premier auteur des trois articles. Il a effectué le travail de conception, de collecte et d'analyse des données, d'interprétation des résultats et d'écriture des trois articles. Les professeurs Réginald Savard et Yann Le Corff sont les coauteurs des trois articles. Ils ont supervisé et guidé le premier auteur dans les processus de conception, de collecte et d'analyse des données, d'interprétation des résultats et d'écriture des trois articles.

## TROISIÈME CHAPITRE

### MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre expose les choix méthodologiques effectués sur lesquels s'appuient les trois articles de cette thèse. On présente d'abord les participantes et les participants à la recherche. On expose ensuite le choix des instruments de mesure, ainsi que le déroulement et le plan de la collecte de données. Enfin, il est question des considérations éthiques de cette thèse.

#### 1. PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

##### 1.1 Clientes et clients

L'échantillonnage des clientes et des clients est composé de 123 étudiantes et étudiants ayant formulé une demande de consultation dans des services d'orientation professionnelle de trois universités francophones québécoises. Tel que vu au premier chapitre, une grande proportion des étudiantes et des étudiants universitaires qui consultent en counseling de carrière vit de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique de haute intensité, ce qui justifie le choix de cette clientèle dans le cadre de cette thèse. Comme la présente étude s'intéresse aux effets du counseling de carrière dans le temps, seules les personnes clientes ayant participé à un minimum de deux rencontres ont été retenues aux fins de l'analyse des données. On dénombre 107 étudiantes ( $n = 88$ ) et étudiants ( $n = 19$ ) ayant pris part à un minimum de 2 rencontres de counseling de carrière et à un maximum de 11 rencontres pour une moyenne d'environ 3 rencontres ( $M = 3,18$ ;  $E.T = 1,62$ ) par processus de counseling de carrière<sup>6</sup>. La majorité des étudiantes et des étudiants

---

<sup>6</sup> Parmi les 16 personnes clientes n'ayant pas été retenues pour les analyses réalisées dans les trois articles de la thèse, on dénombre 12 étudiantes et 4 étudiants ayant un âge moyen d'environ 22 ans ( $M = 22,23$ ;  $E.T = 3,59$ ). Les niveaux d'indécision de carrière ( $M = 118,37$ ;  $E.T = 24,66$ ;  $MIN = 75$ ,  $MAX = 152$ ) et de détresse psychologique ( $M = 27,12$ ;  $E.T = 13,01$ ;  $MIN = 9$ ,  $MAX = 51$ ) enregistrés lors de la première rencontre de counseling de carrière par ces 16 personnes sont légèrement inférieurs à ceux obtenus par les clientes et les clients du groupe Incertain/Détresse minimale que l'on retrouve dans le troisième article (voir



(76 %) ont participé à 2 ou à 3 rencontres. Les personnes étudiantes ayant respecté le critère d'inclusion étaient âgées de 18 à 37 ans pour un âge moyen d'environ 23 ans ( $M = 22,71$ ;  $E.T = 3,53$ ). Environ 85 % des étudiantes et des étudiants ( $n = 91$ ) étaient inscrits dans un programme de premier cycle universitaire au moment de leur consultation alors que 15 % des étudiantes et des étudiants étaient inscrits dans un programme de deuxième ( $n = 14$ ) ou de troisième cycle universitaire ( $n = 2$ ).

## 1.2 Conseillères et conseillers

Dix-huit conseillères ( $n = 13$ ) et conseillers ( $n = 5$ ) d'orientation, membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ), ont accompagné les étudiantes et les étudiants dans le cadre de la présente étude. Les conseillères et les conseillers ont en moyenne 16 années d'expérience comme conseillère ou conseiller d'orientation ( $E.T = 3,08$ ;  $MIN = 12$ ;  $MAX = 31$ ). Ils ont accompagné en moyenne 6 clientes ou clients participant à cette recherche ( $E.T = 2,11$ ;  $MIN = 1$ ;  $MAX = 14$ ).

## 2. INSTRUMENTS DE MESURE

Dans le cadre de cette recherche, le questionnaire autorapporté constitue la méthode de collecte de donnée. Selon Heppner, Kivlighan et Wampold (2008), il s'agit d'une méthode pertinente lorsque l'objet d'étude vise à évaluer des sentiments ou des comportements intimes nécessitant un temps de réflexion, comme c'est le cas avec l'indécision de carrière, la détresse psychologique et l'alliance de travail. En fait, cette méthode permet d'éviter un biais de désirabilité sociale, sachant qu'il peut être difficile de dévoiler oralement à une administratrice ou un administrateur des sentiments ou des comportements intimes (Heppner *et al.*, 2008). De plus, le recours à cet instrument évite le biais relatif à l'observatrice ou l'observateur que l'on peut retrouver dans les méthodes

---

sixième chapitre). Le niveau d'alliance de travail moyen ( $M = 76,62$ ;  $E.T. = 8,62$ ,  $MIN = 55$ ,  $MAX = 84$ ) de ces 16 personnes lors de la première rencontre de counseling de carrière est similaire à celui obtenu par ce même groupe.

d'observation (*Ibid.*). Cette thèse comporte deux questionnaires sociodémographiques, l'un pour les clientes ou les clients et l'autre pour les conseillères ou les conseillers. Elle comporte également un questionnaire destiné à mesurer l'indécision de carrière, ainsi qu'un autre destiné à mesurer le niveau de détresse psychologique des clientes et des clients. De plus, un questionnaire visant à mesurer la perception de la personne cliente de l'alliance de travail, ainsi qu'un autre visant à mesurer la perception de la personne conseillère de l'alliance de travail ont été utilisés. Enfin, un questionnaire visant à identifier les composantes d'intervention mobilisées au cours des processus de counseling de carrière individuel est également présent.

## **2.1 Questionnaires sociodémographiques**

Le questionnaire sociodémographique destiné aux clientes et aux clients (ANNEXE D) vise à recueillir des renseignements relatifs au genre, à l'âge et aux programmes de formation. Il vise également à vérifier si les clientes et les clients consultaient ou avaient l'intention de consulter d'autres personnes professionnelles pendant le processus de counseling de carrière. Le questionnaire destiné aux conseillères ou aux conseillers (ANNEXE E) vise à recueillir des renseignements relatifs au genre, à l'âge, au nombre d'années d'expérience en intervention ainsi qu'aux titres professionnels.

## **2.2. Questionnaire d'indécision de carrière**

Pour mesurer l'indécision de carrière, la version francophone (Rossier, s.d.) du *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ; Gati *et al.*, 1996) a été utilisée. Le CDDQ (ANNEXE F) comporte 34 items et est basé sur la taxinomie des difficultés relatives à la prise de décision de carrière présentée dans le deuxième chapitre (Gati *et al.*, 1996). Pour chacun des items, les clientes et les clients doivent indiquer dans quelle mesure l'énoncé les décrit selon une échelle de *Likert* allant de 1 (ne me décrit pas) à 9 (me décrit très bien). Parmi les 34 items, deux ont pour fonction de vérifier si la personne cliente répond de manière attentive au questionnaire. Ces deux items ne sont donc pas

comptabilisés dans le score total. Les 32 items restants permettent de localiser les difficultés relatives à la prise de décision de carrière des personnes clientes selon trois catégories, soit : a) le manque de préparation (10 items), b) le manque d'information (12 items), c) les informations incohérentes (10 items). Cette structure a été validée empiriquement auprès de jeunes adultes nord-américains (Gati *et al.*, 1996; Mau, 2001). Le CDDQ présente également une bonne validité de convergence avec le *Career Decision Scale* (Osipow *et al.*, 1976). La version anglophone du CDDQ a des propriétés psychométriques très satisfaisantes, présentant un coefficient de cohérence interne de 0,95 pour le score à l'échelle globale (Gati *et al.*, 1996). L'échelle *manque de préparation* rapporte un coefficient de cohérence interne de 0,63 tandis que les échelles *manque d'information* et *informations incohérentes* rapportent, respectivement, des coefficients de 0,95 et de 0,89 (*Ibid.*). Les coefficients de cohérence interne pour la version francophone obtenus auprès d'étudiantes et d'étudiants consultant en counseling de carrière sont similaires, soit 0,90 et de 0,87 pour l'échelle globale, de 0,90 et de 0,93 pour l'échelle *manque d'information*, de 0,82 et de 0,85 pour l'échelle *informations incohérentes*, ainsi que de .56 et .66 pour l'échelle *manque de préparation* (Masdonati *et al.*, 2009). Dans la présente étude, les coefficients de cohérence interne sont de 0,89 pour l'échelle globale, de 0,87 pour l'échelle *manque d'information*, de 0,80 pour l'échelle *informations incohérentes* et de 0,62 pour l'échelle *manque de préparation*.

### 2.3 Questionnaire de détresse psychologique

Pour mesurer la détresse psychologique des clientes et des clients consultant en counseling de carrière, l'*Outcome Questionnaire* (OQ-30.2; Lambert, Finch, Okiishi et Burlingame, 2005) traduit en français par une équipe québécoise de traduction<sup>7</sup> a été utilisé. Ce questionnaire (ANNEXE G) contenant 30 items est une version courte de l'OQ-45.2 (Lambert et Burlingame, 1996). Pour chacun des items, les clientes et les clients doivent indiquer dans quelle mesure l'énoncé leur correspond selon une échelle de *Likert* allant de

---

<sup>7</sup> Cette information provient de l'éditeur du test.

zéro à quatre points, 0 étant « jamais », 1 étant « rarement », 2 étant « parfois », 3 étant « fréquemment » et 4 étant « presque toujours ». L'OQ-30.2 permet d'estimer la détresse psychologique des adultes de 18 ans et plus (Lambert *et al.*, 2005). Il est sensible aux changements ce qui s'avère essentiel dans une recherche où l'on anticipe une diminution de la détresse psychologique (*Ibid.*). L'OQ contient trois sous-échelles, soit : a) symptômes intrapsychiques de détresse (symptômes anxieux et dépressifs) (19 items), b) insatisfaction et problèmes dans les relations interpersonnelles (amitié, famille, couple) (5 items), et c) insatisfaction et difficultés à performer dans les rôles sociaux (travailleuse ou travailleurs, étudiante ou étudiant, parent, « loisiriste ») (6 items). Ainsi, le score total à cette échelle de détresse psychologique repose en grande partie sur les symptômes anxieux et dépressifs et, dans une moindre mesure, sur les symptômes relatifs aux relations interpersonnelles et aux rôles sociaux.

La version anglophone de l'OQ-30.2 a des propriétés psychométriques très satisfaisantes, présentant un coefficient de cohérence interne de 0,93 et un coefficient de fidélité test-retest de 0,84, après trois semaines, pour l'échelle globale (Lambert *et al.*, 2005). La validité de convergence du OQ-30.2 a été calculée à partir du coefficient de corrélation de Pearson avec d'autres mesures de santé mentale fréquemment utilisées (Beck, Ward, Mendelson, Mock et Erbaugh, 1961; Derogatis, 1977; Horowitz, Rosenberg, Baer, Ureno et Villasenor, 1988). Les résultats démontrent des coefficients de corrélation modérément élevés se situant tout près de 0,70 (Lambert *et al.*, 2005). Des données recueillies en contexte de psychothérapie sur la structure factorielle de l'OQ-30.2 suggèrent qu'il mesure un seul facteur (Lambert *et al.*, 2005). La structure factorielle de cet instrument n'a toutefois jamais été étudiée en contexte de counseling de carrière. Dans la présente étude, l'outil présente une cohérence interne satisfaisante. Le coefficient de cohérence interne obtenu pour l'échelle globale est de 0,92. Les coefficients de cohérence interne des sous-échelles sont de 0,90 pour l'échelle *symptômes intrapsychiques de détresse*, de 0,61 pour l'échelle *relations interpersonnelles* et de 0,63 pour l'échelle *rôles sociaux*.

## 2.4 Questionnaires de l'alliance de travail

Pour mesurer la qualité de l'alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente, la version courte traduite en français (Corbière, Bisson, Lauzon et Ricard, 2006) du *Working Alliance Inventory* (WAI; Horvath et Greenberg, 1989) a été utilisée. Ce questionnaire de 12 items est fondé sur la conception de l'alliance de travail de Bordin (1979), laquelle a été présentée au deuxième chapitre. Ce questionnaire comporte deux versions, soit la version « cliente ou client » (ANNEXE H) et la version « conseillère ou conseiller » (ANNEXE I). Pour chacun des items, la personne cliente indique dans quelle mesure l'énoncé correspond à la manière dont elle se sent par rapport à la personne conseillère alors que la personne conseillère indique dans quelle mesure l'énoncé correspond à la manière dont elle se sent par rapport à la personne cliente. Les énoncés sont calibrés sur une échelle de *Likert* allant de 1 à 7 points, 1 étant « jamais », 2 étant « rarement », 3 étant « occasionnellement », 4 étant « parfois », 5 étant « souvent », 6 étant « très souvent » et 7 étant « toujours ». Le WAI contient trois sous-échelles, soit : a) les buts (4 items), b) les tâches (4 items) et c) le lien émotionnel (4 items). Ainsi, le WAI permet de mesurer la qualité de l'alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente au regard du niveau d'accord sur les buts et les tâches de l'intervention et du lien émotionnel. Une étude de la validation de la structure théorique réalisée auprès d'un échantillon de 30 conseillères et conseillers intervenant auprès de 150 clientes et clients souffrant de troubles mentaux graves suggère que chacune des deux versions mesure un seul facteur (Corbière *et al.*, 2006). Un coefficient de cohérence interne de 0,88 est constaté pour la version « cliente ou client » alors qu'un coefficient de 0,93 est observé pour la version « conseillère ou conseiller ». Selon Corbière *et al.* (2006), ces résultats n'invalident pas forcément le modèle théorique de Bordin et reflètent possiblement les particularités des échantillons choisis. Dans une étude subséquente réalisée auprès d'un échantillon de 188 clientes et clients en counseling de carrière, Perdrix, Roten, Kolly et Rossier (2010) ont étudié la structure factorielle de la version « cliente ou client » du WAI. Dans une première analyse factorielle confirmatoire, le modèle à un facteur présente des indices d'ajustement largement en dessous des seuils d'acceptabilité. Le modèle à trois facteurs, quant à lui,

présente des indices d'ajustement supérieurs, mais tout de même légèrement en dessous des seuils d'acceptabilité. Des ajustements apportés aux modèles par l'ajout de corrélation entre les termes d'erreurs montrent que les deux modèles présentent des indices d'ajustement similaires et conformes aux seuils d'acceptabilité. Bien que ces études puissent suggérer que le WAI mesure un seul construit, une étude de Masdonati *et al.* (2013) suggère que ces trois dimensions peuvent affecter différemment l'indécision de carrière des clientes et des clients, ce qui porte à penser qu'elles se distinguent sur le plan de leur validité critériée. En ce qui concerne les propriétés psychométriques du WAI dans le cadre de la présente thèse, pour la version « cliente ou client », des coefficients de cohérence interne de 0,92, 0,73 et de 0,84 et de 0,83 sont constatés respectivement pour l'échelle globale, la sous-échelle *buts*, la sous-échelle *tâches* et la sous-échelle *lien*. Pour la version « conseillère ou conseiller » des coefficients de cohérence interne de 0,93, de 0,87, de 0,79 et de 0,79 ont été observés pour ces mêmes échelles.

## 2.5 Questionnaire des composantes d'intervention

Pour mesurer les composantes d'intervention mobilisées au cours des processus de counseling de carrière, un questionnaire (QCI) comprenant 32 énoncés a été créé aux fins de la présente thèse. Ce questionnaire mesure la présence ou l'absence de 15 des 18 composantes d'intervention recensées par Ryan Krane (1999) (voir Brown *et al.*, 2003). Une présentation du questionnaire aux personnes coordonnatrices de chacun des trois services d'orientation avant le début de la collecte de données a entraîné le retrait de 3 (utilisation d'un ordinateur par le client, utilisation de procédure de tri de cartes, réalisation de performance personnelle) des 18 composantes de Ryan Krane (1999), car elles n'étaient pas utilisées dans la pratique des conseillers et conseillères d'orientation de ces milieux. Comme on peut le voir à l'Annexe J, chacune des 15 composantes retenues a été divisée en composantes plus fines pour un total de 32 composantes. Par exemple, la composante d'intervention *Interprétations et rétroactions individualisées* de Ryan Krane (1999) a été divisée en trois composantes, soit *Choix de carrière*, *Résultats de test psychométrique* et *Exercices écrits*. Cette manière de fonctionner a permis de procéder à une mesure plus

précise de chacune des composantes mobilisées au cours des processus de counseling de carrière. Il importe de noter qu'une composante d'intervention ne se retrouvant pas dans la recension de Ryan Krane (1999) a été ajoutée (référence à d'autres professionnelles ou professionnels). Cette composante vise à observer si d'autres personnes professionnelles peuvent avoir contribué aux effets du counseling de carrière. Dans l'ensemble, on peut constater que le questionnaire comprend aussi bien des composantes d'intervention centrées directement sur les problèmes ou les buts de carrière (p. ex. : information sur le marché du travail, exercices écrits, rétroaction sur le choix de carrière) que des composantes centrées plus directement sur les symptômes psychologiques (p. ex. : confiance en soi, restructuration cognitive). Pour procéder à la mesure des composantes, les conseillères et les conseillers devaient indiquer sur une échelle dichotomique (oui/non) les composantes d'intervention qui ont été mobilisées au cours de la rencontre. Un espace « Autres » a également été prévu dans la mesure où les conseillères et les conseillers considéraient avoir effectué des interventions qui ne correspondent à aucune des 32 composantes du questionnaire.

### 3. DÉROULEMENT ET PLAN DE LA COLLECTE DE DONNÉES

Le projet de recherche a d'abord été présenté à chacune des personnes coordonnatrices du service d'orientation professionnelle des trois universités participantes, puis aux conseillères et aux conseillers d'orientation de chacun de ces services. Sous l'approbation de leur personne coordonnatrice, les conseillères et les conseillers ayant accepté de participer à la recherche ont rempli un questionnaire sociodémographique, ainsi qu'un formulaire de consentement libre et éclairé. Ensuite, on leur a remis un document décrivant le déroulement de l'expérimentation de la collecte de données ainsi qu'une liste de réponses aux questions que leurs clientes ou leurs clients pourraient leur poser. Les clientes et les clients ont été invités à participer au projet de recherche selon trois manières légèrement différentes en raison du contexte particulier de chacun des milieux. Dans une université, les conseillères et les conseillers d'orientation ont invité les clientes et les clients à participer au projet de recherche en leur présentant le formulaire de consentement au

début de la première rencontre de counseling de carrière individuel. Dans une autre, l'invitation à participer et le formulaire de consentement étaient présentés aux clientes et aux clients lors de leur arrivée à la réception du service d'orientation de leur université. Enfin, dans une autre, un premier contact téléphonique auprès des clientes et des clients sur la liste d'attente a d'abord été effectué par la personne coordonnatrice afin de les inviter à participer au projet de recherche. Puis, le formulaire de consentement leur a été remis 30 minutes avant leur première rencontre de counseling de carrière.

Les clientes et les clients ont rempli le CDDQ destiné à mesurer leur niveau d'indécision de carrière ainsi que l'OQ-30.2 pour mesurer leur niveau de détresse psychologique, avant<sup>8</sup> le début de chacune des rencontres de counseling de carrière. Immédiatement après chacune des rencontres de counseling de carrière, ils ont complété le WAI, destiné à mesurer leur perception de l'alliance de travail. Tout juste après chacune des rencontres, les personnes conseillères ont complété le WAI pour mesurer leur perception de l'alliance de travail ainsi que le QCI destiné à faire état des composantes d'intervention mobilisées au cours de la rencontre.

Il importe de noter que certaines des mesures prises dans cette collecte de données n'ont pas été retenues dans le cadre des trois articles de cette thèse<sup>9</sup>. Le tableau 1 expose les prises de mesures ayant été retenues dans les articles de cette thèse. Comme on peut le voir, les données sur le CDDQ et l'OQ-30.2 remplis par les clientes et les clients avant la

---

<sup>8</sup> Bien que le terme « avant » soit privilégié pour alléger le texte, pour l'une des trois universités, les questionnaires étaient remplis au début de chacune des rencontres.

<sup>9</sup> La collecte de données mise en place visait à étudier le thème de recherche de cette thèse à l'aide de mesures répétées afin de suivre l'évolution des trajectoires de changement de l'indécision de carrière, de la détresse psychologique et de l'alliance de travail au fur et à mesure des rencontres. Les analyses statistiques permettant l'étude des trajectoires de changement à travers le temps requièrent que les personnes participantes prennent part à un minimum de trois temps de mesure. Or, un très grand nombre de processus de counseling de carrière n'ont duré que deux rencontres, ce qui affectait grandement la puissance statistique des analyses ainsi que la richesse et la validité des résultats. Nous avons donc privilégié certaines prises de mesure dans les trois articles afin d'augmenter la puissance statistique de nos analyses et proposer des résultats plus riches et plus valides.



première rencontre ainsi qu'avant la dernière rencontre de counseling de carrière ont été utilisées. De plus, les données sur le WAI rempli par les clientes et les clients ainsi que par les conseillères et les conseillers immédiatement après la première rencontre ont été conservées. Enfin, les données sur le QCI rempli par les conseillères et les conseillers immédiatement après chacune des rencontres ont toutes été conservées à l'exception de celles recueillies lors de la dernière rencontre.

Tableau 1  
Plan de la collecte de données

<b>Première rencontre</b>		<b>Rencontres suivantes</b>	<b>Dernière rencontre</b>
<i>Avant</i>	<i>Après</i>	<i>Après</i>	<i>Avant</i>
CDDQ OQ-30.2	WAI QCI	QCI	CDDQ OQ-30.2

#### 4. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Comme la présente recherche implique des personnes humaines, une approbation de conformité du projet de recherche a été obtenue de la part du Comité d'éthique de la recherche – Éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke. Comme on peut le voir à l'Annexe A, le comité estime que la présente recherche est conforme aux principes éthiques énoncés dans la Politique en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains. De manière à respecter l'intégrité des personnes, cette recherche a accordé la liberté à chacune d'elle de participer ou non à la recherche. À ce sujet, les clientes et les clients ont attesté de leur désir de participer à l'étude par le biais d'une signature d'un formulaire de consentement libre et éclairé. Il est à noter que le choix de participer ou non n'a exercé aucune influence sur la qualité des services de counseling de carrière reçus.

Par ailleurs, les clientes et les clients ont été informés du droit leur permettant de retirer leur consentement en tout temps. Le formulaire de consentement libre et éclairé stipule que les réponses inscrites par les clientes et les clients demeurent confidentielles. À cette fin, les conseillères et les conseillers n'ont pas eu accès aux réponses fournies par les

clientes et les clients. Il est à noter que l'identité des conseillères et conseillers, de même que celle des clientes et des clients ont été préservées en anonymisant leurs noms par l'inscription de codes numériques. Les données des questionnaires ont donc été entrées dans les bases de données en référant au code numérique plutôt qu'à l'identité des personnes participantes. Des modalités ont aussi été adoptées en ce qui a trait à la présentation des questionnaires aux clientes et aux clients. En effet, ils ont été introduits comme étant des questionnaires et non des tests, précisant par la même occasion, la nature de la collecte de donnée qui consiste à recueillir de l'information plutôt qu'à évaluer les clientes et les clients. Ainsi, ils ont été invités à répondre de la manière la plus honnête possible. De plus, il est à noter que la passation des questionnaires était non minutée ce qui leur offrait l'opportunité de les compléter en toute quiétude.

## QUATRIÈME CHAPITRE

### PREMIER ARTICLE

#### **Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career indecision**

*Article submitted to the Journal of Vocational Behavior*

*by*

Francis Milot-Lapointe, Réginald Savard, and Yann Le Corff

Department of Career Guidance, Université de Sherbrooke, Canada

#### RÉSUMÉ EN FRANÇAIS

Plusieurs personnes consultent en counseling de carrière individuel pour réduire leur indécision de carrière (Di Fabio et Bernaud, 2008; Gati et Levin, 2015). Bien que plusieurs recherches suggèrent des effets bénéfiques du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière des clientes et des clients, on n'en connaît peu sur les aspects du processus qui conduisent à ces effets (Heppner et Heppner, 2003; Whiston et Rose, 2015; Whiston, Rossier et Hernandez Baron, 2016). Le présent article s'intéresse à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les changements observés sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours de processus de counseling de carrière individuel.

Ainsi, le premier objectif de cet article est d'identifier les composantes d'intervention qui prédisent les changements survenus sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière. Le second objectif consiste à vérifier la possible présence d'un effet modérateur de l'alliance de travail sur l'association entre les composantes d'intervention et les changements survenus sur le

plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière.

Dans cette étude, 107 étudiantes et étudiants universitaires ayant participé à un minimum de deux rencontres de counseling de carrière ont rempli un questionnaire d'indécision de carrière avant la première rencontre (prétest) ainsi qu'avant la dernière rencontre (posttest). Ils ont également rempli un questionnaire d'alliance de travail à la fin de la première rencontre de counseling de carrière. Les conseillères et les conseillers d'orientation ont rempli à la fin de chaque rencontre avec une personne cliente, à l'exception de la dernière, un questionnaire (voir l'appendice de l'article) visant à identifier les composantes d'intervention mobilisées au cours de chacune des rencontres.

En ce qui concerne le premier objectif de cet article, une régression multiple avec sélection statistique (*stepwise*) a permis d'identifier quatre composantes d'intervention contribuant de manière significative aux changements observés sur le plan de l'indécision de carrière. Ces quatre composantes d'intervention sont les exercices écrits en cours de rencontre visant à comparer les options de carrière, les rétroactions individualisées sur le choix de carrière envisagé, la gestion des obstacles à l'atteinte du but de carrière, ainsi que la transmission d'informations en cours de rencontre sur les options de carrière. Ces quatre composantes expliquent respectivement 14,8 %, 6,2 %, 2,9 % et 2,4 % de la variance dans le changement survenant sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. Dans des méta-analyses (Ryan Krane, 1999; Whiston *et al.*, 2017) ayant étudié les effets de différentes formes d'intervention de carrière (principalement groupales), les exercices écrits, les rétroactions individualisées et la transmission d'informations sur les options de carrière ont également contribué de manière significative aux résultats bénéfiques observés sur le plan de l'indécision de carrière. Il est intéressant de constater que la présente étude est la première à identifier la gestion des obstacles comme étant une composante d'intervention contribuant de manière significative aux effets du counseling de carrière sur l'indécision de carrière. Ce résultat pourrait être expliqué par le fait que la présente étude a

porté spécifiquement sur la forme individuelle du counseling de carrière. Néanmoins, d'autres études apparaissent nécessaires pour appuyer cette hypothèse.

En ce qui a trait au deuxième objectif de cet article, une deuxième régression multiple avec sélection statistique montre que l'alliance de travail modère l'effet de deux des quatre composantes d'intervention sur le changement survenu sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. Les deux composantes d'intervention qui s'avèrent modérées sont les rétroactions sur le choix de carrière envisagé, ainsi que les exercices écrits en cours de rencontres visant à comparer les options de carrière. L'effet modérateur de l'alliance de travail explique 5 % de la variance totale expliquée par le modèle. Afin de préciser la signification des effets modérateurs, les pentes de régression des deux composantes d'intervention ont été examinées à trois valeurs conditionnelles (faible, moyen, élevé)<sup>10</sup> du niveau d'alliance de travail dans le cadre de cette étude. Les analyses de régression effectuées révèlent que l'effet des rétroactions individualisées sur le changement sur le plan de l'indécision de carrière s'avère statistiquement significatif uniquement lorsque le niveau d'alliance de travail entre la personne cliente et la personne conseillère est moyen ou élevé. L'effet des exercices écrits sur le changement dans l'indécision de carrière s'avère statistiquement significatif seulement lorsque le niveau d'alliance de travail entre la personne cliente et la personne conseillère est élevé. Les résultats suggèrent donc qu'un niveau moyen ou élevé d'alliance de travail soit nécessaire pour que l'effet des rétroactions individualisées et des exercices écrits puisse opérer. L'absence d'effet modérateur de l'alliance de travail sur la gestion des obstacles et la

---

<sup>10</sup> Dans le contexte de l'utilisation d'analyses conditionnelles de régression, Cohen et Cohen (1983) proposent qu'un score se situant à un écart-type sous la moyenne soit considéré « faible », qu'un score dans la moyenne soit considéré « moyen » et qu'un score se situant à un écart-type au-dessus de la moyenne soit considéré « élevé ». Bien que ces seuils soient arbitraires, ils seront adoptés dans cet article et dans la discussion générale de cette thèse (septième chapitre), car le *Working Alliance Inventory* (WAI; Horvath et Greenberg, 1989) ne possède pas de critères normatifs pour qualifier le niveau d'alliance de travail entre la personne cliente et la personne conseillère. Ainsi, un niveau d'alliance de travail qualifié de « faible » signifie qu'il est faible en comparaison avec le niveau d'alliance de travail moyen de l'échantillon de la présente étude et un niveau d'alliance de travail qualifié de « élevé » signifie qu'il est élevé en comparaison avec ce même niveau moyen d'alliance de travail.

transmission d'informations demeure difficile à expliquer considérant le fait que ce résultat va à l'encontre de la conception de Bordin (1980) selon laquelle l'alliance de travail constitue un facilitateur ou une condition permettant aux interventions effectuées par la personne conseillère de conduire à des effets bénéfiques. D'autres études apparaissent nécessaires pour arriver à expliquer de résultat.

Les résultats de cet article doivent être considérés à la lumière des limites de cette étude. Bien que la taille de l'échantillon était suffisante pour effectuer les analyses prévues, elle était relativement faible. De ce fait, il est possible que certaines composantes d'intervention n'aient pas été incluses dans le modèle de régression en raison d'un manque de puissance statistique. De plus, la faible variance de certaines composantes d'intervention peut avoir fait en sorte qu'elles n'aient pas été retenues dans le modèle de régression. À titre d'exemple, la composante d'intervention *clarification des valeurs* était présente dans 89 % des processus de counseling de carrière. Par ailleurs, il importe de noter que la portée des résultats obtenus dans la présente étude se limite aux étudiantes et aux étudiants universitaires.

En conclusion, nos résultats soutiennent qu'il est important que les conseillères et les conseillers d'orientation mobilisent, dans le cadre de leur pratique, les quatre composantes d'intervention qui se sont avérées significatives dans cette étude. Il apparaît également important qu'ils s'assurent que la qualité de l'alliance de travail soit suffisamment forte au moment d'effectuer des rétroactions individualisées et lors de la réalisation d'exercices écrits. On peut noter le fait que la présente étude est l'une des rares à avoir étudié les effets de processus de counseling de carrière réalisés par des conseillères et des conseillers d'orientation expérimentés exerçant dans un contexte courant de la pratique en counseling de carrière. De plus, le fait d'avoir comparé entre elles les 32 composantes d'intervention a permis d'estimer leur contribution unique aux effets du counseling de carrière sur l'indécision de carrière.

## **Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career indecision**

### **Abstract:**

Despite the convincing results regarding the effectiveness of individual career counseling on career indecision, little is known about the processes that lead to these outcomes. This study examined the impact of intervention components and working alliance on the decrease of career indecision. Participants were 107 university students who received an average of 3.18 sessions of naturally occurring career counseling. Results indicated that four intervention components significantly predicted change in career indecision. These intervention components are *written exercises in-session (occupational analyses)*, *individualized feedbacks on career choice, dealing with career-related barriers, and occupational information in-session about career options*. Working alliance significantly moderates the effects of both individualized feedbacks and written exercises on change in career indecision. More specifically, the effects of these intervention components on career indecision change were significant only when working alliance was either average or high for individualized feedbacks and high for written exercises.

### **Keywords:**

Career counseling, career indecision, working alliance, intervention components, process, outcome

## 1. INTRODUCTION

Career decisions are among the most important decisions people make during their lifetime (Amir, Gati, & Kleiman, 2008; Gati & Levin, 2015; Gati & Tal, 2008). These decisions can have significant long-term implications for individuals' lifestyles, personal and occupational satisfaction, as well as their sense of personal productivity and contribution to society (Amir & Gati, 2006; Gati & Tal, 2008; Slaten & Baskin, 2014). In our fast-changing world of work, making a career decision presents complex challenges that many individuals find difficult to accomplish by themselves (Gati & Levin, 2015). According to Gati and Levin (2015), « uncertainty is involved in both individuals' future preferences and their future career options » (p.193). As a result, many individuals consult career counselors to seek help in dealing with career indecision (Di Fabio & Bernaud, 2008; Gati & Levin, 2015). Career indecision, defined as the difficulty to specify an educational or occupational choice (Forner, 2007; Kelly & Lee, 2002), may be explained by three categories of decision difficulties: lack of readiness to make a career decision; lack of information about oneself, about career options and on the decision process; and inconsistent information about decisional issues (Gati, Krausz, & Osipow, 1996).

Career indecision is frequently used as a career-specific indicator of the effectiveness of individual career counseling (Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009). Previous research demonstrated that individual career counseling is an effective method to decrease career indecision. Recently, Masdonati, Perdrix, Massoudi, and Rossier (2014) found the effect of individual career counseling on the decrease of career indecision to be large ( $d = 0.98$ ). In another study, Masdonati et al. (2009) compared clients who received career counseling to a non-equivalent control group of students who did not seek counseling, and they found that career indecision decreased drastically ( $\eta^2 = .19$ ) for the treatment group only. Moreover, a follow-up study showed that career indecision continued to decline 12 months after the end of career counseling (Perdrix, Stauffer, Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2012).



Despite the convincing results regarding the effectiveness of individual career counseling, remarkably little is known about the processes that lead to effective career counseling (Heppner & Heppner, 2003; Whiston & Rose, 2015; Whiston, Rossier, & Hernandez Baron, 2016). Indeed, there is a need to identify the process variables that influence these outcomes to help career counselors knowing “what works” with their clients (Bernes, Bardick, & Orr, 2007). According to Whiston and Rose (2015), the content or the components of an intervention as well as the working alliance between the counselor and the client are promising avenues to examine in the context of individual career counseling. In the following lines, we first present empirical meta-analyses regarding the impact of career intervention components. Then, we present the empirical researches regarding the impact of working alliance.

To test the importance of intervention components in career counseling effectiveness, Ryan Krane (1999) conducted meta-analyses of 62 career intervention studies, including 7 725 participants, that focused exclusively on career choice outcomes (e.g. choice satisfaction, vocational identity, career decision-making self-efficacy). The investigator coded for the presence or absence of 18 intervention components in each career intervention and entered them as blocks at the final step in a series of weighted, hierarchical, least squares regression analyses. The results suggested that five intervention components accounted for significant unique variance in effect size over and above the variance accounted for by study characteristics, methodological characteristics, participant characteristics, and intervention format (individual, group, class-based, or self-directed). These five intervention components are written exercises, individualized interpretation and feedback, occupational information, modeling, and attention to building support.

To replicate Ryan Krane’s (1999) findings, Whiston, Li, Mitts, and Wright (2017) conducted a meta-analysis of 57 career intervention studies published within the last 20 years, including 7 364 participants. Among the critical components identified by Ryan Krane (1999), written exercises, individualized interpretation and feedback, and occupational information had a significant effect size. Modeling and attention to building

support were not significant. Interestingly, Whiston *et al.* (2017) found three new critical components: counselor support, values clarification, and psychoeducation interventions.

Although the above meta-analyses provide crucial information for career counselors, their findings were based on various career intervention modalities (individual, group, class-based, or self-directed) (Whiston & Rose, 2015). Indeed, these two meta-analyses included very few studies that reported exclusively on individual career counseling interventions. In the few studies that focused on individual career counseling (Maola & Kane, 1976; Masdonati *et al.*, 2009; Obi, 2015; Smith & Evans, 1973; Wilson, 1987), the effects of critical career intervention components were tested against control groups that did not receive any intervention. A limited number of intervention components were assessed in these studies, and the unique contribution of these components has not been tested. Methodologically speaking, it might be relevant to test the unique contribution of all career intervention components against each other in a single study. By doing so, we could ensure that each critical intervention component explain unique variance in the magnitude of change in career indecision occurring through individual career counseling.

As mentioned earlier, another central concern emerging from literature is to determine the role that working alliance plays in producing successful outcomes (Guillon, 2013; Masdonati *et al.*, 2014; Multon, Heppner, Gysbers, Zook, & Ellis-Kalton, 2001; Whiston & Rahardja, 2008). The construct of the working alliance was defined by Bordin (1979) as a collaboration between the counselor and the client based on the development of an emotional bond as well as a shared commitment to the goals and tasks of counseling. According to Bordin (1994), working alliance is not a specific intervention but rather facilitates the use of specific counseling interventions.

Previous research found that working alliance was significantly correlated with the decrease of career indecision occurring throughout career counseling (Masdonati *et al.*, 2014). Research has also demonstrated that the better the working alliance was during the intervention, the lower career indecision was at the end of the career counseling

intervention (Covali, Bernaud, & Di Fabio, 2011; Masdonati et al., 2009; Masdonati et al., 2014; Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz, & Rossier, 2008).

Beyond its direct effect on career indecision, working alliance may also be conceptually considered as a moderator of the effects of intervention components (Guillon, 2013; Masdonati et al., 2014). Indeed, working alliance may be seen as the facilitator that makes it possible for the client to accept and follow the intervention components in career counseling (Bordin, 1980; Guillon, 2013). For this reason, it could be argued that positive effects of intervention components require the client's active participation. That is, career intervention components effects on career indecision could vary as a function of working alliance. No studies investigated the possible interaction between working alliance and career intervention components in the processes that lead to effective individual career counseling.

In view of the preceding, there is a need to identify the process variables that lead to effective individual career counseling on career indecision. As stated earlier, no studies compared all the career intervention components in the specific context of individual career counseling. Likewise, despite its theoretical relevance, the hypothesis of an interaction between working alliance and career intervention components has not been tested. In the light of the above, the present study has two objectives:

- 1) Identify which career intervention components predict the change in career indecision occurring throughout individual career counseling.
- 2) Test for a moderator effect of working alliance on the association between career intervention components and change in career indecision occurring throughout individual career counseling.

## 2. METHOD

### 2.1 Participants

#### 2.1.1 Clients

This study included 107 French-Canadian university students (19 men, 88 women) aged between 18 and 37 years ( $M = 22.71$ ;  $SD = 3.53$ ) who participated in individual career counseling sessions at their university. Eighty-five percent were undergraduate students, while fifteen percent were graduate students at the time of the counseling intervention. Each client participated in a minimum of 2 and a maximum of 11 sessions ( $M = 3.18$ ;  $SD = 1.62$ ). A large amount of career counseling processes (76 %) were two or three sessions in duration.

#### 2.1.2 Counselors

Eighteen licensed career counselors (5 men, 13 women) with a Master's degree participated in this study. Counselors reported an average of 16 years ( $SD = 3.08$ ;  $MIN = 12$ ;  $MAX = 31$ ) of formal career counseling experience. The mean number of clients seen by each counselor was 6 ( $SD = 2.11$ ). The minimum number of clients seen by each counselor was one and the maximum was fourteen.

### 2.2 Measures

#### 2.2.1 Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ; Gati et al., 1996)

To assess the clients' overall level of career indecision, the current study used the French version of the CDDQ (Rossier, no date). The CDDQ contains 34 Likert-type items that represents 34 single difficulties individuals may have in making career decision. The CDDQ was developed by Gati et al. (1996) based on decision theory and empirical research

regarding the sources of career indecision. The questionnaire measures three categories of decision difficulties: lack of readiness, lack of information, and inconsistent information. Previous studies employing American samples (Gati et al., 1996; Mau, 2001) found support for the construct validity of the CDDQ. Previous research (Lancaster, Rudolph, Perkins, & Pattern, 1999) showed that CDDQ has high concurrent validity with the *Career Decision Scale* (Osipow, Carney, & Barak, 1976). Internal consistency coefficient was .95 for the total score of English version (Gati et al., 1996). In the present study, the Cronbach alpha was .89.

### 2.2.2 *Working Alliance Inventory* (SF-WAI; Horvath & Greenberg, 1989)

Working alliance, as perceived by the clients, was assessed using the French translation (Corbière, Bisson, Lauzon, & Ricard, 2006) of the short-form of the WAI. This short version includes 12 items that were designed to assess Bordin's theoretical construct of working alliance. The twelve items are divided into three subscales: agreement about the goals, agreement about the tasks, and the quality of the bond between the client and the counselor. Clients were asked to rate the quality of the perceived working alliance with a career counselor on a 7-point Likert-type scale ranging from *never* to *always*. The short form of the WAI showed high alpha coefficients, varying from .83 to .98 (Corbière et al., 2006; Tracey, & Kokotovic, 1989). In the present study, internal consistency for the total scale was .92.

### 2.2.3 *Career Intervention Components Scale* (CICS)

The CICS questionnaire (see Appendix) is a 32-items scale developed for the current study. This scale assesses 15 of the 18 intervention components (computer-guided assistance, cards sort procedures, and personal performance accomplishments have been excluded<sup>11</sup>)

---

<sup>11</sup> Computer guided assistance is a counselor-free intervention component. Counselors in the current study did not have the materials to use cards sort procedures and did not use personal performance accomplishments in their practice.

proposed by Ryan Krane (1999) (see Brown et al., 2003). These components included both critical components (e.g. individualized interpretation and feedback, occupational information) and components that were found to have no effects on outcomes in Ryan Krane's (1999) meta-analysis (e.g. attention to decreasing barriers, cognitive restructuring, outside reading). As shown in the Appendix, we divided each of the 15 intervention components into more isolated components for a total of 32 components. For example, three intervention components (career choice, test results, written exercises) were derived from the intervention component *Individualized interpretations and feedback* proposed by Ryan Krane (1999). This allowed for a more precise assessment of intervention components. We also added an intervention component (Referring to other professionals) to measure if other professionals may have contributed to the effects on career indecision. The CICS asked career counselors to report the career intervention components that were addressed during each career counseling session. This self-report measure uses a dichotomous (yes, no) response format. The frequency of use of intervention components during the career counseling processes may be found in the Appendix.

### **2.3 Procedure**

Clients who presented for career counseling at their University Career Services were asked to participate in the research. Participants who accepted were asked to complete the CDDQ right before the first session (Pretest) and at the beginning of the last career counseling session (Posttest). Clients completed the WAI right after the end of the first session because previous results showed that the client's evaluation of the working alliance after the first career counseling session is more predictive of successful outcomes than evaluations at following sessions (see Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012). Career counselors completed the CICS immediately after the end of each career counseling session, except for the last one, because our research objectives implies that intervention components must have been addressed in sessions that occurred before the post-evaluation of career indecision.

### 3. RESULTS

Preliminary analyses were carried out to identify pre–post change in career indecision and possible relationships between change in career indecision and potential confounding variables (age, gender, number of sessions, and years of experience of the counselor). Paired-sample t-tests indicated that career indecision significantly decreased between pre and post intervention ( $t(106) = 10.17, p < .001$ ), and observed effect size was large ( $d = 0.97$ ). Age, and years of experience of the counselors were not found to be associated with change in career indecision. No differences between genders were found concerning the change in career indecision. Number of sessions correlated with change in career indecision ( $r = .26, p < .01$ ). Due to this significant relationship, number of sessions was controlled in further analyses.

To identify career intervention components that predict change in career indecision (objective 1), we ran a stepwise multiple regression with variables entered in two blocks. The first block contained the number of sessions as a covariable. The 32 interventions components<sup>12</sup> were entered in the second block. This statistical selection method is appropriate when theoretical knowledge is not sufficient to formulate specific hypotheses (Tabachnick & Fidell, 2013). Based on statistic criteria, stepwise regression searches first for the predictor that has the highest simple correlation with the outcome (Field, 2014). The following predictors are selected based on the largest semi-partial correlations with the outcome (Ibid.). These predictors are included if they significantly improve the ability of the model to explain the outcome (Ibid.). Each time a predictor is added to the model, a removal test is made of the least useful predictor (Ibid.).

Table 1 presents the results of the multiple regression with stepwise selection. The analysis shows that *written exercises in-session (occupational analyses)* ( $\beta = .39, p < .01$ ),

---

<sup>12</sup> We used dummy variables to code each intervention component. A value of 0 was assigned when an component was not addressed in the career counseling process while a value of 1 was assigned when an component was addressed on at least one occasion.

*individualized feedbacks on career choice* ( $\beta = .28, p < .01$ ), *dealing with career-related barriers* ( $\beta = .23, p < .05$ ), and *occupational information in-session about career options* ( $\beta = .18, p < .05$ ) were positively associated with change in career indecision when number of sessions was controlled. The overall model was significant in predicting change in career indecision ( $F(5, 102) = 11.20; p < .001$ ), and accounted for approximately 32% of the variance in the change in career indecision. The four intervention components alone accounted for 26% of the variance in the change in career indecision. Written exercises in-session explained the most salient part (14.8%) of the variance in the change. Individualized feedbacks on career choice, dealing with career-related barriers and occupational information in-session explained 6.2%, 2.9%, and 2.4% of the variance in change in career indecision, respectively. In summary, these results indicate that the effects of career counseling were higher when these four interventions components were addressed in career counseling processes.

**Table 1. Stepwise regression predicting change in career indecision from number of sessions and career intervention components**

Variables	B	S.E.	$\beta$	Sr <sup>2</sup>
Number of sessions	4.29	1.54	.26**	.059
Written exercises in-session (occupational analyses)	21.68	4.84	.39***	.148
Individualized feedback on career choice	15.04	4.77	.28**	.062
Dealing with career-related barriers	12.62	5.40	.23*	.029
Occupational information in- session about career options	9.86	4.65	.18*	.024

**MODEL SUMMARY**  
 $F(5, 102) = 11.20; p < .001$   
Adjusted R<sup>2</sup> = .323

N = 107 \*  $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

B = Unstandardised regression coefficient; S.E = Standard error;  $\beta$  = Standardised regression coefficient; Sr<sup>2</sup> = Squared semi-partial correlation

Note: Only statistically significant effects are included in this table.



To assess moderator effect (objective 2) of working alliance, another stepwise multiple regression analysis was performed. Variables were entered hierarchically in three blocks. First, number of sessions was entered as a covariable. Second, the intervention components that significantly predicted change in career indecision, as well as working alliance were entered. Third, the interaction terms between working alliance and each intervention components were entered in the model. Continuous predictors were centered with the mean (Hayes, 2013). Table 2 presents the results of the multiple regression. The analysis showed that working alliance significantly moderates the effects of both *written exercises in-session* ( $\beta = .19, p < .05$ ) and *individualized feedbacks on career choice* ( $\beta = .17, p < .05$ ) on the change in career indecision. Contrarily, the effects of *dealing with career-related barriers* and of the provision of *occupational information in-session* were not moderated by the working alliance. Results indicated that the overall model was statistically significant ( $F(7, 99) = 10.40; p < .001$ ), and accounted for approximately 38% of the variance in the change in career indecision. In the third step, the moderator effects of working alliance added 5.3% to the total variance explained by the model.

**Table 2. Stepwise regression predicting change in career indecision from number of sessions, career intervention components and interaction terms between working alliance and career intervention components**

Variables	B	S.E.	$\beta$	Sr <sup>2</sup>
Number of sessions	4.30	1,59	.26**	.061
Written exercises in-session (occupational analyses)	22.13	4.81	.40***	.151
Individualized feedback on career choice	15.23	4.84	.28**	.062
Dealing with career-related barriers	13.48	5.47	.24*	.034
Occupation information in-session about career options	9.74	4.74	.18*	.022
Interaction between working alliance and written exercises in-session (occupational analyses)	5.46	2.25	.19*	.031
Interaction between working alliance and individualized feedbacks on career choice	4.97	2.28	.17*	.022

**MODEL SUMMARY**

$F(7, 99) = 10.40; p < .001;$

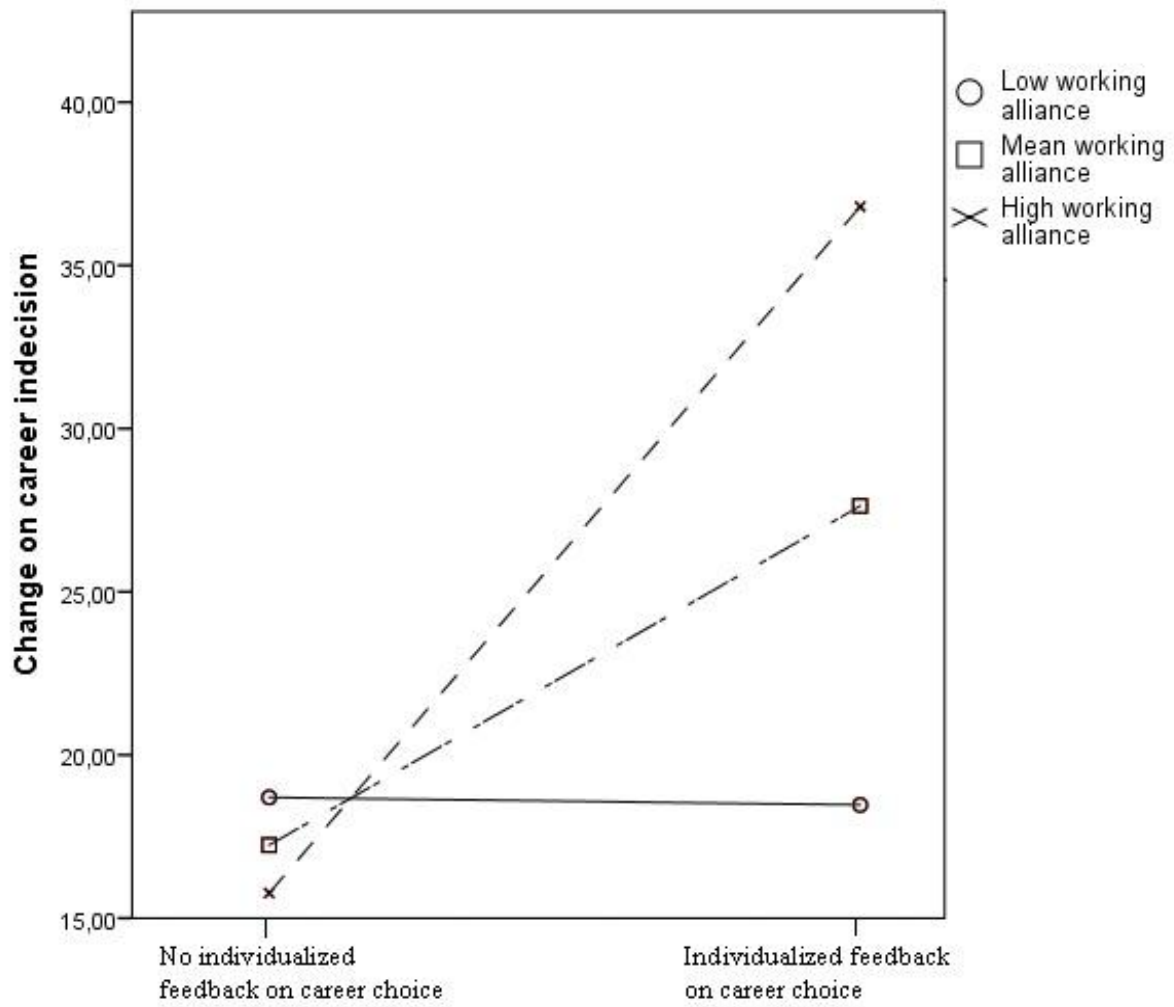
Adjusted R<sup>2</sup> = .383

N = 106 One missing value \* p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001.

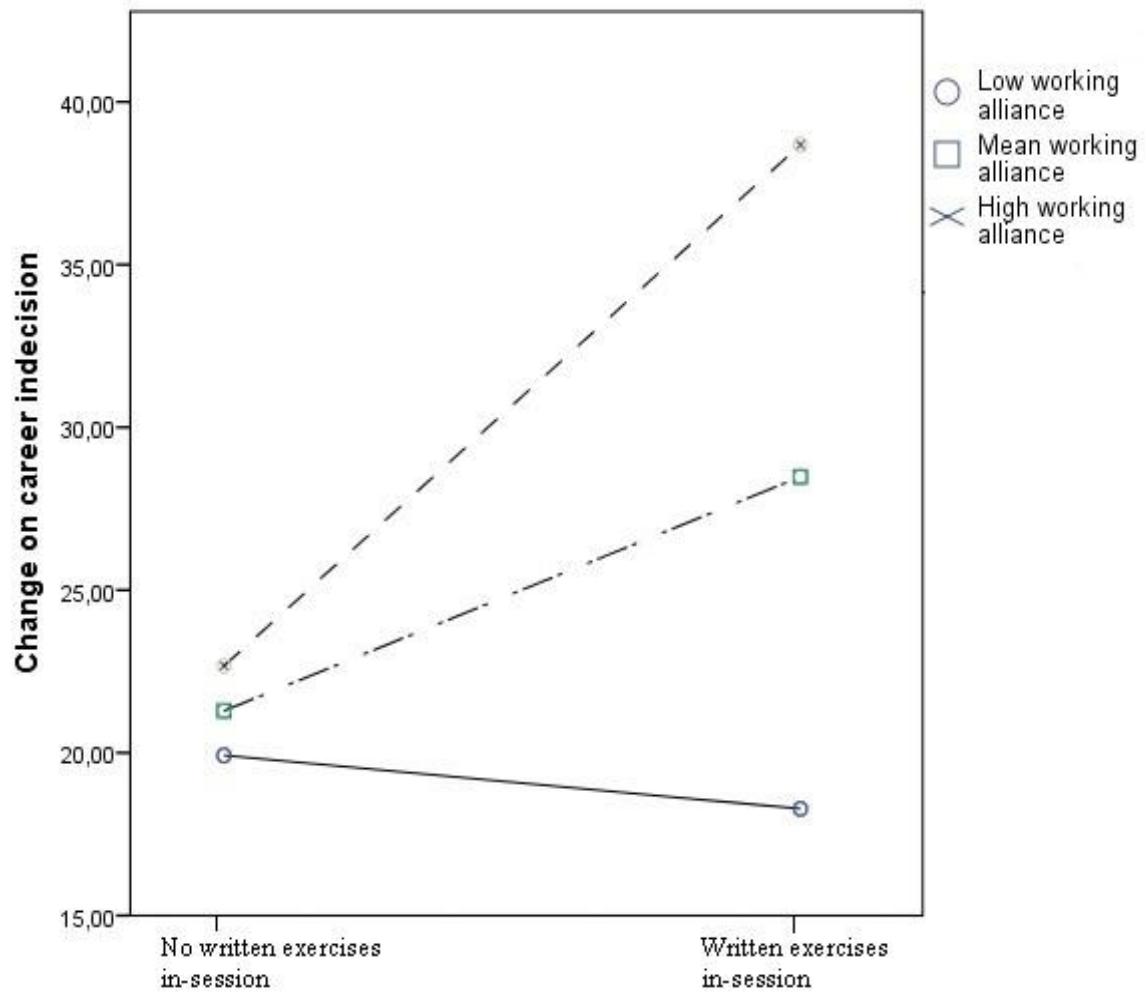
Note: Only statistically significant effects are included in this table.

To interpret the interaction effects, we examined the simple slopes of both intervention components at different conditional values of working alliance. Cohen and Cohen (1983) recommend choosing values at the mean of the moderator and at one standard deviation above and below the mean of the moderator. As shown in Figure 1 and Figure 2, when working alliance was low, there was a non-significant relationship between change in career indecision and both individualized feedbacks ( $\beta = .00$ , ns.) and written exercises ( $\beta = -.01$ , ns.). At the mean value of working alliance, there was a significant positive relationship between individualized feedbacks and change in career indecision ( $\beta = .19$ ,  $p < .05$ ) whereas the relationship between written exercises and change in career indecision was not significant ( $\beta = .12$ , ns.). When working alliance was high, there was a significant positive relationship between change in career indecision and both individualized feedbacks ( $\beta = .30$ ,  $p < .01$ ) and written exercises ( $\beta = .29$ ,  $p < .01$ ). Thus, these results indicate that the effects of intervention components on the change in career indecision were significant only when working alliance was either average or high for individualized feedbacks and high for written exercises in-session.

Finally, we checked that assumptions of both regressions analysis have been met. No variance inflation factors above 1.6 were observed, indicating that there were no problems of multicollinearity among the variables in both models. The values provided by the Durbin-Watson test statistic were close to 2, indicating that the assumption of independent errors have been met. Examination of residuals scatter plots show no signs of violation of the assumptions of linearity and homoscedasticity for both models.



**Fig.1. Interaction between working alliance and individualized feedbacks in predicting change in career indecision**



**Fig.2. Interaction between working alliance and written exercises in predicting change in career indecision**

#### 4. DISCUSSION

Based on the preliminary results reported earlier, clients who participated in 2-11 sessions of career counseling experienced large positive changes in career indecision. This result is in line with those reported in previous researches (Masdonati et al., 2009; Masdonati et al., 2014).

Regarding the research's first objective, we identified four career intervention components that significantly explained unique variance in the change in career indecision occurring through career counseling. These components are *written exercises in-session (occupational analyses)*, *individualized feedbacks on career choice, dealing with career-related barriers*, and *occupational information in-session (about career options)*. Written exercises in-session explained the most salient part of the variance. As mentioned earlier, these results indicate that the effects of career counseling were higher when these four interventions components were addressed in career counseling processes.

Our findings that written exercises, individualized feedbacks, and occupational information are critical intervention components are consistent with previous meta-analyses based on various career modalities (Ryan Krane, 1999; Whiston et al., 2017). This suggests that these three intervention components are critical not only for broad career choice outcomes in different career intervention modalities, but also specifically for career indecision in individual career counseling processes. Interestingly, our finding concerning the significant effect of dealing with career related-barriers conflict with previous meta-analyses. Indeed, this intervention component was found to have no effect on broad career choice outcomes (Brown & Ryan Krane, 2000; Whiston et al., 2017). This may suggest that interventions on career-related barriers are only helpful in the context of individual career counseling. More specifically, clients may have specific barriers that are easier to address alone with counselor rather than in class or group. However, this hypothesis needs further investigation.

In our estimation, the positive effects of intervention components might be explained by career choice theory (Holland, 1997) and decision theory (Gati et al., 1996). Career choice theory stipulates that individuals choose careers that best fit their interests, needs, values, and personality. According to decision theory (Gati et al., 1996), career decisions have certain unique features: (a) individuals have many alternatives to compare, (b) quantity of information on each career alternative is typically massive, (c) the quality of information is frequently inaccurate, and (d) a large number of aspects (e.g. interests, values, personality traits, etc.) is required to adequately characterise the individual's preferences. Based on these conceptions, one could argue that the critical intervention components found in the current study may logically be helpful in the process of career decision.

Indeed, individualized feedbacks on career choice can help clients to be confident that a considered option really fit their preferences. Counselor feedbacks can also facilitate the formation of a more cohesive sense of self (Essig & Kelly, 2013). The provision of accurate occupational information in-session can contribute to enhance client's knowledge about career options. More specifically, the counselor can help give the information meaning, explain it, put it into perspective and draw connections with the individual's preferences (Bernaud, Di Fabio, & Saint Denis, 2010). Written exercises in-session can facilitate not only the client's active participation, but they can also be helpful in comparing career options. As mentioned earlier, comparing career options is a complex process because of the large quantity of career information available. In this sense, the use of written exercises in-session can facilitate career information processing. This may also be helpful given that individuals generally have difficulty drawing connections between career information and personal characteristics while taking the full complexity of the information into account (Gati, & Tal, 2008). Finally, dealing with client's career related-barriers is also likely to be beneficial. Lent, Brown, and Hackett (2000) described career barriers as one of the primary reason why individuals question their career goals. According to these authors, few career-related barriers facilitate the process of translating client's interests into goals and goals into actions.

Turning to the research's second objective, we found that working alliance moderates the association between two intervention components and the change in career indecision occurring through career counseling. Indeed, as mentioned, our results indicate that the effects of the intervention components on the change in career indecision were significant only when working alliance was either average or high for individualized feedbacks and high for written exercises in-session.

The moderating effect of working alliance could be explained by Bordin's conceptualization according to which working alliance facilitates the use of specific counseling interventions. In line with Bordin's conceptualization, working alliance moderator effect on written exercises could be explained by the fact that this intervention component is a task that requires the client's active participation to attain counseling goals. Without the entire client's commitment in comparing career options, this intervention component can not be expected to produce successful outcomes. The moderator effect of working alliance on individualized feedbacks is also not surprising. It could be hypothesized that a client will be more open to receive feedbacks on its career choice when he is confident in counselor's ability to help him. It might also be suggested that feedbacks on career choice are more helpful when clients and counselors trust each other and are working toward mutually agreed upon goals.

At this point, it is unclear why working alliance does not moderate the effects of both career-related barriers and occupational information on career indecision. As mentioned earlier, our findings suggest that these two intervention components are effective regardless of the strength of working alliance between counselor and client. In our opinion, these results need further investigation because they conflict with Bordin's conceptualization. Future research using videotaped procedures may allow researchers to see more accurately what happens in career counseling sessions.

Nonetheless, the current study provides findings that inform career counselors about effective processes that influence change in career indecision occurring through career

counseling. Firstly, our results highlight the importance that career counseling involves written exercises in-session on occupational analyses, individualized feedbacks on career choice, occupational information in-session about career options, and interventions on career-related barriers to reduce career indecision. As pointed out by Brown and Ryan Krane (2000), it is important not to misinterpret these findings. They do not suggest that other intervention components commonly employed (e.g., cognitive restructuring, self-clarification activities, outside reading) are unnecessary (Brown & Ryan Krane, 2000). Rather, they simply suggest that the change in career indecision was significantly greater when these four intervention components were involved in career counseling.

Secondly, this study provides evidence of the importance of collaborative relationship between career counselor and client from the beginning of career counseling process. In fact, it appears that clients' rating of the working alliance in the first session is a moderator of positive change in career indecision. This result suggests that career counselors should consider emphasizing working alliance formation from the beginning of the process (Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012). Our results also highlight the importance of considering the strength of working alliance when using intervention components. Indeed, our results suggest that career counselors should ensure that working alliance is strong enough for individualized feedbacks and written exercises to be effective.

Results should be considered in the light of limitations to this study. Although the sample size was adequate to conduct the analyses, the sample size was relatively small, thereby limiting the number of intervention components that could be included in the first stepwise regression model. The four intervention components identified are those that contribute the most to predict the change in career indecision. Owing to limited statistical power, we could not identify other intervention components that make smaller contributions. Moreover, the fact that our study was conducted in a natural context of practice resulted in some highly used or very little used interventions having very little statistical variance. For instance, values clarification was addressed in 89% of career counseling processes. Therefore, although values clarification was found to be effective in previous meta-analysis



(Whiston et al., 2017), it could not explain the change in career indecision in the current study because of its low variance. Finally, the generalizability of this study is limited to university students who completed career counseling sessions. Although university students tend to experience high level of career indecision (Rochlen et al., 2004), further research should consider other type of clients.

Despite the above-mentioned limitations, the present study contributed to meeting the need, highlighted in our review of the career counseling literature, to better understand processes that lead to effective career counseling (Masdonati et al., 2014). This study makes a novel contribution to the career counseling literature by empirically linking intervention components and working alliance in predicting positive outcomes. Another strength of the present study is that career counseling processes have been carried out by experienced counselors who practice in natural settings. We hoped that further research will replicate our findings in more diverse populations and with higher sample sizes.

## ACKNOWLEDGEMENTS

This article was produced in partial fulfillment of the first author's doctoral dissertation, conducted under the direction of the second and the third author. The first author thanks the *Social Sciences and Humanities Research Council of Canada*, the *Fonds de recherche du Québec - Société et culture*, the *Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*, and the *Université de Sherbrooke* for their financial support during his doctoral studies.

## REFERENCES

- Amir, T., Gati, I., & Kleiman, T. (2008). Understanding and interpreting career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, *16*, 281–309. doi: 10.1177/1069072708317367
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, *34*, 483–503. doi:10.1080/03069880600942608
- Bernaudo, J.-L., Di Fabio, A., & Saint-Denis, C. (2010). Effets subjectifs du conseil en orientation et satisfaction des usagers: une analyse des processus et des déterminants. *Revue canadienne de counseling*, *44*, 307–325. doi:10.1007/s10775-007-9114-8
- Bernes, K.B., Bardick, A.D., & Orr, D.T. (2007). Career guidance and counseling efficacy studies: An international research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *7*, 81–96. doi: 10.1007/s10775-007-9114-8
- Bordin, E.S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy, Theory, Research and Practice*, *16*, 237–260. doi: 10.1037/h0085885
- Bordin, E.S. (1980). *Of human bonds that bind or free*. Paper presented at the meeting of the Society for Psychotherapy Research. Pacific Grove, CA.
- Bordin, E.S. (1994). Theory and research on the therapeutic working alliance: New directions. In A.O. Horvath & L.S. Greenberg (ed.), *The working alliance: Theory, research, and practice* (pp. 13-37). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Brown, S., & Ryan Krane, N.E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. Brown, & R.W. Lent R.W. (Eds.). *Handbook of Counseling Psychology* (3<sup>rd</sup> ed., pp. 740–766). New York, NY: Wiley.
- Brown, S., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. et al., (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new

- hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411–428. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00052-0
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analyses for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Corbière, M., Bisson, J., Lauzon, S., & Ricard, N. (2006). Factorial validation of a French short-form of the Working Alliance Inventory. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 15, 36–45. doi: 10.1002/mpr.27
- Covali, T., Bernaud, J.-L., & Di Fabio, A. (2011). Processus de changement et variabilité individuelle au cours des consultations d'orientation. *Swiss Journal of Psychology*, 70, 175–183.
- Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2008). The help-seeking in career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 60–66. doi: 10.1016/j.jvb.2007.10.006
- Elad-Strenger, J., & Littman-Ovadia, H. (2012). The contribution of the counselor-client working alliance to career exploration. *Journal of Career Assessment*, 20, 140–153. doi: 10.1177/106907271142085
- Essig, G.N., & Kelly, K.R. (2013). Comparison of the effectiveness of two assessment feedback models in reducing career indecision. *Journal of Career Assessment*, 21, 519–536. doi: 10.1177/1069072712475283
- Field, A. (2014). *Discovering statistics using SPSS (4<sup>th</sup> ed.)*. London: Sage Publications Ltd (1<sup>st</sup> ed. 2000).
- Forner, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le travail humain*, 70, 213–234.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526. doi: 10.1037/0022-0167.43.4.510

- Gati, I., & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157–185). Berlin, Germany: Springer.
- Guillon, V. (2013). Counseling de carrière, counseling et psychothérapie: quelle efficacité? In I. Orly-Louis., V. Guillon et E. Loarer (dir.), *Psychologie du conseil en orientation* (p. 131–158). Bruxelles: De Boeck Supérieur.
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Heppner, M.J., & Heppner, P.P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, *62*, 429–452. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00053-2
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Horvath, A.O., & Greenberg, L.S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, *36*, 223–233. doi: 10.1037/0022-0167.36.2.223
- Kelly, K.R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, *61*, 302–326. doi: 10.1006/jvbe.2001.1858
- Lancaster, P.L., Rudolph, C., Perkins, S., & Patten, T. (1999). Difficulties in career decision making: A study of the reliability and validity of the career decision difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, *4*, 393–413. doi: 10.1177/106907279900700405
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *47*, 36–49. doi: 10.1037/0022-0167.47.1.36

- Maola, J., & Kane, G. (1976). Comparison of computer-based versus counselor-based occupational information systems with disadvantaged vocational students. *Journal of Counseling Psychology, 22*, 163–165. doi: 10.1037/0022-0167.23.2.163
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the effect of the working alliance. *Journal of Career Development, 36*, 183–203. doi: 10.1177/0894845309340798
- Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K., & Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment, 22*, 3–17. doi: 10.1177/1069072713487489
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du counseling d'orientation: influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques psychologiques, 14*, 117–136.
- Mau, W.C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment, 9*, 353–364. doi: 10.1177/106907270100900403
- Multon, K.D., Heppner, M.J., Gysbers, N.C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C.A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *The Career Development Quarterly, 49*, 324–335. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00960.x
- Obi, O.P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 215–219. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.009
- Osipow, S.H., Carney, C.G. & 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
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 565–578. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.011

- Rochlen, A.B., Milburn, L., & Hill, C.E. (2004). Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients. *Journal of Career Development, 30*, 263–275. doi: 10.1023/B:JOCD.0000025115.25272.66
- Ryan Krane, N.E. (1999). *Career counseling and career choice goal attainment: A meta-analytically derived model for career counseling practice*. Doctoral dissertation, Loyola University, Chicago.
- Slaten, C.D., & Baskin, T.W. (2014). Examining the impact of peer and family belongingness on the career decision-making difficulties of young adults: A path analytic approach. *Journal of Career Assessment, 22*, 59–74. doi: 10.1177/1069072713487857
- Smith, R.D., & Evans, J.R. (1973). Comparison of experimental group guidance and individual counseling as facilitators of vocational development. *Journal of Counseling Psychology, 20*, 202–208. doi: 10.1037/h0034609
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6<sup>th</sup> ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tracey, T.J., & Kokotovic A.M. (1989). Factor structure of the working alliance inventory. *Psychological Assessment: A journal of Consulting and Clinical Psychology, 1*, 207–210. doi: 10.1037/1040-3590.1.3.207
- Whiston, S.C., & Rahardja, D. (2008). Vocational counseling process and outcome. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4<sup>th</sup> ed., pp. 444–461). Hoboken, NJ: Wiley.
- Whiston, S.C., & Rose, C.S. (2015). Career counseling process and outcome. In P.J. Hartung, M.L. Savickas & W.B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Intervention* (pp. 43–60). Washington, WA: American Psychological Association.

- Whiston, S.C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 175–184. doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.010
- Whiston, S.C., Rossier, J., & Hernandez Baron, P.H. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment, 24*, 591–604. doi: 10.1177/1069072715615849
- Wilson, R.C. (1987). Career maturity gains of adult basic education students receiving career development education. *Adult literacy and Basic Education, 11*, 23–31.



## APPENDIX

<b>FREQUENCY OF USE OF INTERVENTION COMPONENTS DURING THE CAREER COUNSELING PROCESSES</b>		<b>Yes</b>	<b>No</b>
<b>Self-report inventories</b>			
1.	The use of self-report inventories in-session to identify interests, needs, skills, abilities, personality, etc. (except as outcome measures)	1%	99%
2.	The use of self-report inventories outside of sessions to identify interests, needs, skills, abilities, personality, etc. (except as outcome measures)	9%	91%
<b>Individualized interpretations and feedback</b>			
3.	Provision of individualized feedback on test results	10%	90%
4.	Provision of individualized feedback on career choice	55%	45%
5.	Provision of individualized feedback on written exercises	50%	50%
<b>Decision-making strategies</b>			
6.	Explanations designed to help clients understand the career-decision-making process, the steps involved in making a good decision, and factors involved in decision-making	66%	34%
7.	Change decision-making strategies	27%	73%
<b>Cognitive restructuring</b>			
8.	Identifying dysfunctional career thoughts and beliefs	50%	50%
9.	Confront dysfunctional career thoughts and beliefs	40%	60%
<b>Occupational information</b>			
10.	The provision of opportunities in-session to gather information on the world of work	52%	48%
11.	The provision of opportunities in-session to gather information on specific career options	65%	35%
12.	Encourage the client to access labour market information outside of sessions	62%	38%
<b>Modeling</b>			
13.	Exposure to models of career implementations	22%	78%
<b>Counselor support</b>			
14.	The provision of emotional support for academic or professional experiences	72%	28%
15.	The provision of emotional support about personal experiences	50%	50%
<b>Attention to decreasing barriers</b>			
16.	Identifying career-related barriers in achieving its career goal	72%	28%
17.	Dealing with career-related barriers in achieving its career goal	41%	59%

**Attention to building support**

- |     |  |     |     |
|-----|--|-----|-----|
| 18. | Explain to the client the influence of the social support network in achieving its career goal | 38% | 62% |
| 19. | Educating the client how to better interact with others  | 23% | 77% |

**Anxiety reduction**

- |     |   |     |     |
|-----|---|-----|-----|
| 20. | Clarify sources of stress and anxiety about career choice | 44% | 56% |
| 21. | Manage stress and anxiety about career choice             | 40% | 60% |

**Self-confidence**

- |     |  |     |     |
|-----|--|-----|-----|
| 22. | Activities designed to help clients to increase confidence | 51% | 49% |
|-----|--|-----|-----|

**Written exercises**

- |     |   |     |     |
|-----|---|-----|-----|
| 23. | The use of written exercises in-session that require client to write their occupational analyses                                | 38% | 62% |
| 24. | The use of written exercises in-session that require client to write their interests, values, abilities, beliefs, etc.          | 35% | 65% |
| 25. | The use of written exercises outside of sessions that require client to write their occupational analyses                       | 30% | 70% |
| 26. | The use of written exercises outside of sessions that require client to write their interests, values, abilities, beliefs, etc. | 55% | 45% |

**Self-clarification activities**

- |     |                    |     |     |
|-----|--------------------|-----|-----|
| 27. | Interests          | 92% | 8%  |
| 28. | Values             | 89% | 11% |
| 29. | Abilities          | 81% | 19% |
| 30. | Personality traits | 82% | 18% |

**Outside reading**

- |     |   |     |     |
|-----|---|-----|-----|
| 31. | Use of outside reading assignments to learn more about career development models and strategies | 31% | 69% |
|-----|---|-----|-----|

**Referring to other professionals**

- |     |   |     |     |
|-----|---|-----|-----|
| 32. | Refer the client to another professional (eg, psychologist) | 15% | 85% |
|-----|---|-----|-----|

## CINQUIÈME CHAPITRE

### DEUXIÈME ARTICLE

#### **Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision difficulties**

*Article submitted to the Journal of Career Assessment*

*by*

Francis Milot-Lapointe, Réginald Savard, and Yann Le Corff  
Department of Career Guidance, Université de Sherbrooke, Canada

#### RÉSUMÉ EN FRANÇAIS

Une grande proportion de clientes et de clients qui consultent en counseling de carrière a un niveau élevé de détresse psychologique (Multon, Heppner, Gysbers, Zook et Ellis-Kalton, 2001; Rochlen, Milburn et Hill, 2004). Bien que des recherches rapportent des effets bénéfiques du counseling de carrière individuel sur la détresse psychologique des clientes et des clients, on n'en connaît peu sur le mécanisme par lequel le counseling de carrière conduit à des résultats positifs en matière de santé mentale (Robertson, 2013; Whiston & Rose, 2015). Dans cet article, on s'intéresse à l'influence des composantes d'intervention, de l'alliance de travail et de l'indécision de carrière sur les changements bénéfiques observés sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients.

Le premier objectif de cet article est d'identifier les composantes d'intervention qui prédisent les changements survenant sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière. Le deuxième objectif consiste à vérifier si l'alliance de travail prédit les changements survenant sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière.

Les troisième et quatrième objectifs de cet article visent à vérifier, respectivement, si les effets des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur la détresse psychologique sont médiés par le changement survenant sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière.

Parmi les étudiantes et les étudiants universitaires ayant participé à un minimum de deux rencontres de counseling de carrière dans le cadre de la collecte de données réalisée dans cette thèse de doctorat, 106 ont rempli à la fois un questionnaire d'indécision de carrière et de détresse psychologique avant la première rencontre (prétest) ainsi qu'avant la dernière rencontre (posttest). Ils ont également rempli un questionnaire d'alliance de travail à la fin de la première rencontre de counseling de carrière. Les conseillères et les conseillers d'orientation ont rempli à la fin de chaque rencontre avec une personne cliente, à l'exception de la dernière, un questionnaire (voir l'appendice de cet article) visant à identifier les composantes d'intervention mobilisées au cours de chacune des rencontres.

En ce qui concerne le premier objectif de cet article, une régression multiple avec sélection statistique (*stepwise*) a permis d'identifier deux composantes d'intervention en counseling de carrière contribuant de manière significative aux changements observés sur le plan de la détresse psychologique. Ces deux composantes d'intervention sont les exercices écrits en cours de rencontre visant à comparer les options de carrière, ainsi que les rétroactions individualisées sur le choix de carrière envisagé. Ces deux composantes expliquent respectivement 12,8 % et 5,5 % de la variance dans le changement survenant sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients.

Pour répondre aux deuxième, troisième et quatrième objectifs, des analyses de médiation ont été réalisées à l'aide de l'outil statistique PROCESS développé par Hayes (2013). En ce qui a trait au deuxième objectif, les analyses suggèrent que l'alliance de travail prédit de manière significative le changement survenant dans la détresse psychologique. Pour ce qui est des troisième et quatrième objectifs, les analyses suggèrent que les effets des exercices écrits et des rétroactions individualisées sur la détresse psychologique sont partiellement

médiés par le changement survenant dans l'indécision de carrière. De plus, l'effet de l'alliance de travail sur le changement survenu dans la détresse psychologique est médié par le changement survenu dans l'indécision de carrière. Des analyses d'échantillonnage *Bootstrap* ont permis d'inférer statistiquement ces effets de médiation. La figure 1 qui se trouve dans le deuxième article résume le modèle de médiation réalisé.

En conclusion, les résultats du présent article suggèrent que le counseling de carrière est bénéfique pour la santé mentale des personnes vivant de l'indécision par rapport à leur carrière. Ils soutiennent également l'importance que les composantes d'intervention en counseling de carrière de même que l'alliance de travail soient centrées sur la résolution des difficultés relatives à l'indécision de carrière afin d'obtenir des effets bénéfiques sur la détresse psychologique des clientes et des clients.

Tout comme dans le cadre du premier article, la taille de l'échantillon constitue un facteur ayant pu limiter le nombre de composantes d'intervention retenues dans le modèle de régression par sélection statistique. Certaines composantes d'intervention ont également une faible variabilité, ce qui peut avoir limité la possibilité qu'elles soient retenues dans le modèle de régression. Finalement, la portée des résultats obtenus dans la présente étude se limite aux étudiantes et aux étudiants universitaires.

Sur le plan des forces de cette étude, il importe de souligner encore une fois le fait que la présente étude s'est appuyée sur des données recueillies dans le cadre de processus de counseling de carrière réalisés par des conseillères et des conseillers d'orientation expérimentés intervenant dans un contexte courant de pratique en counseling de carrière. L'utilisation des analyses d'échantillonnage *Bootstrap* pour inférer statistiquement les effets de médiation est également une force de cette étude. Cette méthode d'analyse constitue un bon moyen de bonifier les analyses classiques de médiation dans lesquelles les effets médiateurs (partiels ou totaux) sont inférés sur la base de critères arbitraires.

## **Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision difficulties**

### **Abstract:**

Recent findings showed that career counseling helps reduce psychological distress. However, little is known about how career counseling exerts its effect on psychological distress. This study examined the impact of intervention components, working alliance, and career indecision on the decrease of psychological distress. Participants were 106 university students who received an average of 3.17 sessions of naturally occurring career counseling. Results indicated that: (a) career goal-oriented intervention components and working alliance significantly predict change in psychological distress; and (b) effects of both career goal-oriented intervention components and working alliance on psychological distress were mediated by change occurring in career indecision. Our results suggest that career counseling interventions that lead to a decrease of career indecision may help to alleviate psychological distress.

Keywords: career counseling, psychological distress, intervention components, working alliance, career indecision

## 1. INTRODUCTION

Client psychological distress is an important variable to consider in career counseling (Blustein & Spengler, 1995; Multon, Heppner, Gysbers, Zook, & Ellis-Kalton, 2001). In addition to being an obstacle to career decision-making (Bandura, 1997; Rottinghaus, Jenkins et Jantzer, 2009), psychological distress may lead to severe mental disorders (Kates, Greiff, & Hagen, 1993).

A large number of career counseling clients experience psychological distress. Indeed, Multon, Heppner, Gysbers, Zook, and Ellis-Kalton (2001) found that 60% of career counseling clients who had at least three sessions had a clinically significant level of psychological distress on the *Brief Symptom Inventory* (BSI; Derogatis, 1993). In a similar study conducted by Rochlen, Milburn, and Hill (2004), 41% of university students entering career counseling met the clinical criteria for psychological distress on the *Outcome Questionnaire* (OQ-10.2; Lambert, Finch, Okiishi, Burlingame, McKelvey, & Reisinger 1998). As pointed out by these authors, the average level of psychological distress of these clients was roughly one-half of a standard deviation higher than the average ratings for mental health outpatients.

Many researchers argued for considering the role of career counseling in promoting mental health (Brown & Brooks, 1985; Herr, 1989; Multon et al., 2001; Robertson, 2013). Although few investigators studied the effects of career counseling on psychological distress, some findings support its contribution. Multon et al. (2001) found that the clients' scores on psychological distress decreased significantly from pretest to posttest, while Heppner, Lee, Heppner, McKinnon, Multon, and Gysbers (2004) observed a large effect size ( $\eta^2 = .32$ ) for the effect of career counseling on the decrease of psychological distress.

Although these findings support the effects of career counseling on the decrease of psychological distress, we know little about the processes that lead to effective career counseling on mental health outcomes (Robertson, 2013; Whiston & Rose, 2015). Indeed,

there is a need to identify the process variables that contribute to the decrease of psychological distress to help career counselors knowing “what works” with their clients (Bernes, Bardick, & Orr, 2007). Regarding the literature, the content, or the components of the interventions, as well as the working alliance between the counselor and the client, are promising avenues to examine in the context of individual career counseling (Heppner & Heppner, 2003; Whiston & Rose, 2015; Whiston, Rossier, & Hernandez Baron, 2016).

In a recent paper, Robertson (2013) argued that positive effects on psychological distress may be particularly expected from career goal-oriented intervention components. According to Robertson (2013), not only we need to know whether these intervention components have an effect on psychological distress, but also how this effect is exerted on psychological distress. In that regard, previous studies found that career indecision difficulties are an important source of distress (Rottinghaus et al., 2009; Saunders, Peterson, Sampson, & Reardon, 2000). In this sense, solving career indecision difficulties may help to reduce psychological distress (Robertson, 2013). From this point of view, it could be argued that career interventions components exert an effect on psychological distress through their effect on career indecision. Following this logic, change in career indecision may be considered as a mediator of the effects of intervention components on psychological distress. Although there are theoretical reasons why individual career counseling intervention components may contribute to the reduction of psychological distress, investigations on this topic have been nonexistent. Therefore, from an empirical viewpoint, we know virtually nothing about the career interventions components that may help to alleviate psychological distress.

As mentioned earlier, working alliance is also an important process variable to consider in dealing with psychological distress. Working alliance was defined by Bordin (1979) as a collaboration between the counselor and the client based on the development of an emotional bond as well as a shared commitment to the goals and tasks of counseling. Since goals and tasks of career counseling tend to focus on career choice, one could argue that working alliance may indirectly impact psychological distress through its effect on career



indecision. Indeed, previous research (Masdonati, Perdrix, Massoudi, & Rossier, 2014; Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009; Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz & Rossier, 2008) showed direct effect of working alliance on career indecision.

According to Robertson (2013), working alliance may also have a direct effect on psychological distress. In that regard, he argued that « receiving attention and emotional support, while sharing concerns in a safe and trusting environment may be beneficial » (Robertson, 2013, p. 256). From an empirical viewpoint, this affirmation seems supported by Multon et al. (2001) who found that the decrease of psychological distress was significantly related to working alliance in career counseling. However, since no other research has investigated the direct effect of the working alliance on psychological distress in career counseling, this finding should be replicated.

In view of the preceding, there is a need to identify the process variables that lead to effective career counseling on psychological distress. As stated earlier, no studies investigated the effects of career interventions components on psychological distress. Similarly, only one study investigated the direct effect of working alliance on psychological distress. Finally, we do not know about the mechanism through which both career intervention components and working alliance affect psychological distress. In view of the above, this study has four objectives:

- 1) Test whether career intervention components predict change in psychological distress occurring throughout individual career counseling
- 2) Test whether working alliance predict change in psychological distress occurring throughout individual career counseling
- 3) Test whether the effects of intervention components on the decrease of psychological distress are mediated by change in career indecision

4) Test whether the effect of working alliance on the decrease of psychological distress is mediated by change in career indecision

## 2. METHOD

### 2.1 Participants

#### 2.1.1 Clients

This study included 106 French-Canadian university students (18 men, 88 women) aged between 18 and 37 years ( $M = 22.71$ ;  $SD = 3.53$ ) who participated in individual career counseling sessions at their University Career Services. Eighty-five percent were undergraduate students, while fifteen percent were graduate students at the time of the counseling intervention. Each client participated in a minimum of 2 and a maximum of 11 individual career counseling sessions ( $M = 3.17$ ;  $SD = 1.61$ ). A large amount of career counseling processes (77 %) were two or three sessions in duration.

#### 2.1.2 Counselors

Eighteen licensed career counselors (5 men, 13 women) with a Master's degree participated in this study. Counselors reported an average of 16 years ( $SD = 3.08$ ;  $MIN = 12$ ;  $MAX = 31$ ) of formal career counseling experience. The mean number of clients seen by each counselor was 6 ( $SD = 2.11$ ). The minimum number of clients seen by each counselor was one and the maximum was fourteen.

## 2.2 Measures

### 2.2.1 *Outcome questionnaire-30.2* (OQ.30.2; Lambert, Finch, Okiishi, & Burlingame, 2005)

To assess client's overall level of psychological distress, the current study used the Outcome questionnaire-30.2 (Lambert et al., 2005), a shortened version of the Outcome questionnaire-45.2 (Lambert & Burlingame, 1996). The French version of the OQ-30.2 was used in the present study. It includes 30 items that represents 30 single symptoms of psychological distress. The OQ-30.2 assesses three domains of psychological distress: subjective discomfort (anxiety, depression), problems in interpersonal relationship (e.g. friendship, family life, couple) and problems in social role performance (e.g. student, worker, leisure life). Each item is scored on a five-point scale ( $0 = \textit{never}$ ;  $4 = \textit{almost always}$ ). Higher values reflect a higher degree of psychological distress. The OQ-30.2 has a moderately high concurrent validity with a variety of scales intended to measure symptoms of anxiety, depression, quality of life, social adjustment, or interpersonal functioning, such as the *Symptom Checklist-90-R* (Derogatis, 1977), the *Beck Depression Inventory* (Beck, Ward, Mendelson, Mock, & Erbaugh, 1961), the *Social Adjustment Scale* (Wiessman & Bothwell, 1976), and the *Inventory of Interpersonal Problems* (Horowitz, Rosenberg, Baer, Ureno, & Villasenor, 1988). The OQ-30.2 showed a high internal consistency of .93 for the total scale of the English version (Lambert et al., 2005). In the present study, the Cronbach alpha was .92.

### 2.2.2 *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ; Gati, Krausz and Osipow, 1996)

To assess the clients' overall level of career indecision, the current study used the French version of the CDDQ (Rossier, no date). The CDDQ contains 34 Likert-type items that represents 34 single difficulties individuals may have in making career decision. The CDDQ was developed by Gati et al. (1996), based on decision theory and empirical research regarding the sources of career indecision. The questionnaire measures three

categories of decision difficulties: lack of readiness, lack of information, and inconsistent information. Previous studies employing American samples (Gati et al., 1996; Mau, 2001) found support for the construct validity of the CDDQ. Previous research (Lancaster, Rudolph, Perkins, & Pattern, 1999) showed that CDDQ has high concurrent validity with the *Career Decision Scale* (Osipow, Carney, & Barak, 1976). Internal consistency coefficient was .95 for the total score of the English version (Gati et al., 1996). In the present study, the Cronbach alpha was .89.

### 2.2.3 *Working Alliance Inventory* (SF-WAI; Horvath & Greenberg, 1989)

Working alliance, as perceived by the clients, was assessed using the French translation (Corbière, Bisson, Lauzon, & Ricard, 2006) of the short form of the WAI. This short version includes 12 items that were designed to assess Bordin's theoretical construct of working alliance. The twelve items are divided into three subscales: agreement about the goals, agreement about the tasks, and the quality of the bond between the client and the counselor. Clients were asked to rate the quality of the perceived working alliance with their career counselor on a 7-point Likert-type scale ranging from *never* to *always*. The short form of the WAI showed high alpha coefficients, varying from .83 to .98 (Corbière et al., 2006; Tracey, & Kokotovic, 1989). In the present study, internal consistency for the total scale was .92.

### 2.2.4 *Career Intervention Components Scale* (CICS)

To assess the intervention components that predict the change in psychological distress, the CICS questionnaire (see Appendix) was developed for the current study. The 32 items assess 15 of the 18 intervention components (computer-guided assistance, cards sorting procedures, and personal performance accomplishments have been excluded<sup>13</sup>) proposed by

---

<sup>13</sup> Computer guided assistance is a counselor-free intervention component and participating counselors did not have the materials to use cards sorting procedures. Moreover, personal performance accomplishment component was not part of their practice.

Ryan Krane (1999) (see Brown, Ryan Krane, Brecheisen, Castelino, Budisin, Miller et al., 2003). As shown in the Appendix, we have divided each of the 15 intervention components into more isolated components for a total of 32 components. For example, three intervention components (career choice, test results, written exercises) were derived from the intervention component *Individualized interpretations and feedback* proposed by Ryan Krane (1999). This allowed for a more precise assessment of intervention components. We also added an intervention component (Referring to other professionals) to measure if other professionals may have contributed to the effects on psychological distress. The CICS includes both career goal-oriented intervention components (e.g. occupational information, feedback on career choice, written exercises) and psychological symptom-focused intervention components (e.g. cognitive restructuring, self-confidence). The CICS asked career counselors to report the career intervention components that were addressed during each career counseling session. This self-report measure uses a dichotomous (yes, no) response format. The frequency of use of intervention components during the career counseling processes may be found in the Appendix.

### **2.3 Procedure**

Clients who presented for career counseling at their University Career Services were asked to participate in the research. Participants who accepted were asked to complete the OQ-30.2 and the CDDQ right before the first session (Pretest) and at the beginning of the last career counseling session (Posttest). Clients completed the WAI right after the end of the first session because previous results showed that the client's evaluation of the working alliance after the first career counseling session is more predictive of successful outcomes than evaluations at following sessions (see Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012). Career counselors completed the CICS immediately after the end of each career counseling session, except for the last one, because our research objectives implies that intervention components must have been addressed in sessions that occurred before the post-evaluation of psychological distress.

### 3. RESULTS

Preliminary analyses were carried out in order to identify pre–post change in psychological distress, and its possible relationship with confounding variables (age, gender, number of sessions, years of experience of the counselor, and others professionals consulted during the career counseling processes). Paired-sample t-tests indicated that psychological distress significantly decreased between pre and post intervention ( $t(105) = 8.34, p < .001$ ), and observed effect size was large ( $d = 0.80$ ). All possible confounding variables did not correlate with change in psychological distress. Due to the absence of significant relationship, these variables were not included in further analyses.

To identify the career intervention components that predict change in psychological distress (objective 1), we ran a stepwise multiple regression analysis with the 32 interventions components<sup>14</sup> as predictors. The stepwise statistical selection method is appropriate when theoretical knowledge is not sufficiently advanced to formulate specific hypotheses (Tabachnick & Fidell, 2013). Based on statistical criteria, the stepwise regression searches first for the predictor that has the highest simple correlation with the outcome (Field, 2014). For selecting the second and the following predictors, the program searches the predictor with the largest semi-partial correlation with the outcome (*Ibid.*). A predictor is included in the equation if it significantly improves the ability of the model to explain the outcome (*Ibid.*). Each time a predictor is added to the model, a removal test is made for the least useful predictor (*Ibid.*).

Table 1 presents the results of the multiple linear regression with stepwise selection. The analysis showed that *written exercises in-session (occupational analyses)* ( $\beta = .37, p < .001$ ), and *individualized feedback on career choice* ( $\beta = .26, p < .01$ ), were significantly and positively associated with change in psychological distress. The overall

---

<sup>14</sup> We used dummy variables to code each intervention component. A value of 0 was assigned when an component was not addressed in the career counseling process while a value of 1 was assigned when an component was addressed on at least one occasion.

model was significant in predicting change in psychological distress ( $F(2, 104) = 12.84$ ;  $p < .001$ ), and accounted for 18.3% of the variance in the change in psychological distress. Written exercises in-session explained the most salient part (12.8%) of the variance in change. Individualized feedbacks on career choice explained 5.5% of the variance in change in psychological distress. In summary, these results indicate that the effects of career counseling were higher when these two interventions components were addressed in career counseling processes.

**Table 1. Stepwise regression predicting change in psychological distress from career intervention components**

Variable	B	S.E.	$\beta$	$Sr^2$
Written exercises in-session (occupational analyses)	8.32	2.05	.37***	.128
Individualized feedbacks on career choice	5.85	2.06	.26**	.055

**MODEL SUMMARY**

$F(2, 104) = 12.84$ ;  $p < .001$

Adjusted  $R^2 = .183$

*Note.* B = Unstandardized regression coefficient; S.E = Standard error;  $\beta$  = Standardised regression coefficient;  $Sr^2$  = Squared semi-partial correlation

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$

To investigate objectives 2, 3 and 4, mediation analyses were performed (see Table 2). In line with Holmbeck (1997), we performed regression analyses to test four mediation conditions: (a) the predictors affect the potential mediator; (b) the predictors affect the outcome; (c) the potential mediator affects the outcome; and (d) the influence of the predictors on the outcome is weaker after controlling for the potential mediator. In regard to objective 2, our results showed that working alliance significantly predicted change in psychological distress occurring through individual career counseling ( $\beta = .22$ ,  $p < .05$ ). The direct paths between both written exercises and individualized feedbacks, and change in psychological distress remained significant after including the mediator, and indicated partial mediation (Holmbeck, 1997). The direct path between working alliance and change in psychological distress was non-significant after inclusion of change in career indecision as mediator indicating full mediation (Ibid.).

**Table 2. Direct effect analyses with change in career indecision as mediator and change in psychological distress as dependent variable.**

	Change in career indecision		Change in psychological distress		
	Condition (a)	Condition (b)	Condition (c)	Condition (d)	
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	
Working Alliance	.27**	.22*		.08	
Written exercises in-session (occupational analyses)	.43***	.37***		.21**	
Individualized feedback on career choice	.38***	.35***		.19*	
Change in career indecision				.50***	.50***

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Using PROCESS statistical tool developed by Hayes (2013), a bootstrapping procedure was used to ensure statistical inference of mediation effects. In mediation analysis, bootstrapping is a statistical method used to generate an empirically derived representation of the sampling distribution of the indirect effects (Hayes, 2013). Unlike the normal theory approach (e.g. Sobel test), bootstrapping does not assume normality of sampling distribution of indirect effects (Ibid.). Therefore, this method tends to have higher power and better Type I error control because bootstrap confidence intervals respect the irregularity of the sampling distribution of indirect effects (Ibid.). Indirect effects and 95% bias-corrected confidence intervals were computed using 5 000 bootstrap samples, as recommended by Hayes (2013). The bootstrapped unstandardized indirect effects were 3.95 (CI = [1.89; 7.03]), 4.37 (CI = [2.37; 7.15]), and .17 (CI = [.04; .34]), for written exercises, individualized feedbacks, and working alliance, respectively. Because the lower and upper confidence interval values do not include zero, we concluded that the indirect effects were statistically significant (Hayes, 2013). Thus, in regard to objectives 3 and 4, our results indicated that the effects of both intervention components and of working alliance on the decrease of psychological distress were mediated by change in career indecision. Results are summarized and illustrated in Figure 1 and discussed in the following section.



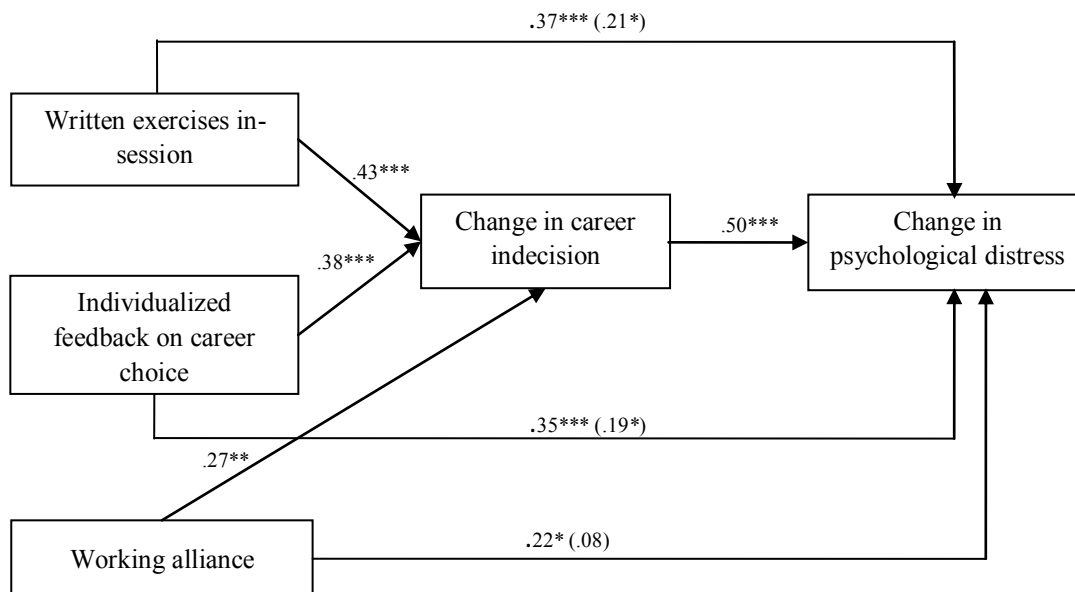


Figure 1. Mediation model of effects of written exercises, individualized feedbacks, and working alliance on psychological distress transmitted through change in career indecision. Notes: Coefficients in parentheses refer to the paths, controlling for change in career indecision.

## DISCUSSION

The present paper aimed to study the process variables that may explain the effect of individual career counseling on psychological distress. Results showed that clients who participated in 2 to 11 sessions of career counseling experienced large positive changes in psychological distress. This result is consistent with those reported in previous researches (Heppner et al., 2004; Multon et al., 2001).

Concerning the research's first objective, two career intervention components significantly explained unique variance in the change in psychological distress occurring through individual career counseling. These components are *written exercises in-session on occupational analyses*, and *individualized feedback on career choice*. As mentioned earlier, these results indicate that the effects of career counseling processes on psychological distress were higher when the counselors used these two interventions components. In line

with Robertson's (2013) theoretical conceptualization, it can be hypothesized that written exercises in-session encouraged clients to actively engage in constructive external goals and to focus on the future rather than ruminate on past or present problems. Indeed, having motivating career goals may have helped clients see the future in a positive way (*Ibid.*). Similarly, individualized feedbacks on career choice may have boosted clients' confidence about future career goals. More specifically, it can be hypothesized that feedback from counselors helped clients commit in healthy career goals. It is interesting to note some similarities between our results and those observed in studies focusing on specific career-related outcomes. According to previous meta-analyses (Ryan Krane, 1999; Whiston, Li, Goodrich, & Wright, 2017), individualized feedbacks on career choice and written exercises in-session are critical intervention components in predicting career choice outcomes. Therefore, it appears that these two intervention components are critical both for career choice and for mental health outcomes.

Turning to the research's second objective, we found that working alliance plays a direct role in predicting the change in psychological distress occurring through individual career counseling. Interestingly, the direct effect of working alliance in predicting change in psychological distress is in line with previous research (Multon et al., 2001). Therefore, this finding supports the idea that the relationship between counselor and client contributes to reduce psychological distress.

Concerning the research's third objective, we found that direct effect from both intervention components on psychological distress were partially mediated by change in career indecision. This suggests that the effects of written exercises and individualized feedbacks on psychological distress were partially transmitted through change in career indecision. Thereby, these results support the idea highlighted in career counseling literature (e.g. Brown & Brooks, 1985; Herr, 1989; Robertson, 2013) that career goal-oriented intervention components have the potential to indirectly impact psychological distress.

In regard to the research's fourth objective, we also found that the direct effect of working alliance on psychological distress was fully mediated by change in career indecision. This result conflicts with Robertson's (2013) theoretical conceptualization according to which client perception of supportive relationship may be beneficial in itself to reduce psychological distress. This result might be explained by the fact that short-term career counseling tends to focus on setting tasks and goals and achieving them (Elad-Strenger, & Littman-Ovadia, 2012). Alternatively, a lack of statistical power might also explain why the direct effect of working alliance was not significant after controlling for the change in career indecision.

A number of empirical and theoretical contributions emerge from the current study. This study makes a novel contribution to the career counseling literature by empirically linking two career goal-oriented intervention components and change in psychological distress. This study also provides a potential explanation of the way in which written exercises, individualized feedbacks, and working alliance affect the change in psychological distress. Indeed, our results suggested that career intervention components and working alliance positively affect psychological distress through change in career indecision. Therefore, our results support previous statement (e.g. Herr, 1989; Brown & Brooks, 1985; Robertson, 2013; Multon et al., 2001) according to which career counseling may be considered a useful process in the service of mental health in clients with career indecision.

This study also has some concrete implications for career counseling practice. First, our results highlight the importance that career counseling interventions focus primarily on career indecision difficulties even though a large number of clients experience psychological distress. Although psychological symptoms-focused interventions, such as cognitive restructuring or self-confidence, could be helpful with distressed clients (Robertson, 2013), our results suggest that the changes in psychological distress were significant when career goal-oriented intervention components were involved in career counseling.

Second, it seems important that tasks and goals of working alliance focus principally on career indecision difficulties in the specific context of career counseling even when psychological distress is a concern. Indeed, our results showed that the effects of working alliance on psychological distress might be due to positive changes in career indecision difficulties. According to Bordin (1994), emotional bond is also important to consider because it contributes to the agreement between the counselor and the client on the tasks and goals of counseling.

Some limitations of the study must be mentioned. Although sample size was adequate to conduct the needed analyses, its relatively small size may have limited the number of intervention components that could be included in the stepwise regression model. The two intervention components identified are those that contribute the most to predict the change in psychological distress. Owing to limited statistical power, it is possible that other intervention components that make smaller contributions (e.g. cognitive restructuring or self-confidence interventions) were not included in the stepwise regression model. Moreover, the fact that our study was conducted in a natural context of practice resulted in some highly used or very little used interventions having thus very little statistical variance. For example, interests clarification was addressed in 92% of career counseling processes. Because of its low variance, this intervention component could not explain the change in psychological distress in the current study. In addition, it is worth noting that the generalizability of this study is limited to university students who completed individual career counseling sessions. Although university students experienced psychological distress further research should take into account other types of clients.

Despite the above-mentioned limitations, this study contributed to meeting the need, highlighted in the career counseling literature (e.g. Masdonati, Perdrix, Massoudi, & Rossier, 2014) to better understand processes that lead to effective career counseling on mental health outcomes. The use of bootstrapping procedure to ensure statistical inference of mediation effects is a strength of this study. This research is also one of the few that investigated career counseling process dispensed by experienced career counselors. To

conclude, given the lack of empirical research on the effects of career counseling on mental health outcomes, we hope that further research will replicate our findings with a larger population and higher sample size.

## ACKNOWLEDGEMENTS

This article was produced in partial fulfillment of the first author's doctoral dissertation, conducted under the direction of the second and the third author. The first author thanks the *Social Sciences and Humanities Research Council of Canada*, the *Fonds de recherche du Québec - Société et culture*, the *Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*, and the *Université de Sherbrooke* for their financial support during his doctoral studies.

## REFERENCES

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Beck, A.T., Ward, C.H., Mendelson, M., Mock, J., & Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives for General Psychiatry*, 4, 53–63. doi: 10.1001/archpsyc.1961.01710120031004
- Bernes, K.B., Bardick, A.D., & Orr, D.T. (2007). Career guidance and counseling efficacy studies: An international research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 81–96. doi: 10.1007/s10775-007-9114-8
- Blustein, D.L., & Spengler, P.M. (1995). Personal adjustment: Career counseling and psychotherapy. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds), *Handbook of vocational psychology: Theory, Research, and Practice* (pp. 295–329). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bordin, E.S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy, Theory, Research, and Practice*, 16, 237–260. doi:10.1037/h0085885
- Bordin, ES. (1994). Theory and research on the therapeutic working alliance: New directions. In A.O. Horvath & L.S. Greenberg (ed.), *The working alliance: Theory, research, and practice* (pp. 13-37). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Brown, D., & Brooks, L. (1985). Career counseling as a mental health intervention. *Professional psychology, Research, and Practice*, 16, 860–867. doi: 10.1037/0735-7028.16.6.860
- Brown, S., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I. et al., (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411–428. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00052-0

- Corbière, M., Bisson, J., Lauzon, S., & Ricard, N. (2006). Factorial validation of a French short-form of the Working Alliance Inventory. *International Journal of Methods in Psychiatric Research, 15*, 36–45. doi: 10.1002/mpr.27
- Derogatis, L.R. (1993). *The Brief Symptom Inventory (BSI): Administration, scoring, and procedures manual-III*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
- Derogatis, L.R. (1977). *The SCL-90 manual: Scoring, administration and procedures for the SCL-90*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University School of Medicine, Clinical Psychometrics Unit.
- Elad-Strenger, J., & Littman-Ovadia, H. (2012). The contribution of the counselor-client working alliance to career exploration. *Journal of Career Assessment, 20*, 140–153. doi: 10.1177/106907271142085
- Field, A. (2014). *Discovering statistics using SPSS (4<sup>th</sup> ed.)*. London: Sage Publications, Ltd (1<sup>st</sup> ed. 2000).
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 510–526. doi: 10.1037/0022-0167.43.4.510
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Heppner, M.J., & Heppner, P.P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 429–452. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00053-2
- Heppner, M.J., Lee, D., Heppner, P.P., McKinnon, L.C., Multon, K.D., & Gysbers, N.C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 217–238. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00100-3



- Herr, E.L. (1989). Career development and mental health. *Journal of Career Development*, 16, 5–18. doi: 10.1007/BF01354263
- Holmbeck, G.N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599–610. doi:10.1037/0022-006X.65.4.599
- Horowitz, L.M., Rosenberg, S.E., Baer, B.A., Ureno, G., & Villasenor, V.S. (1988). Inventory of interpersonal problems psychometric properties and clinical applications. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56, 885–892. doi: 10.1037/0022-006X.56.6.885
- Horvath, A.O., & Greenberg, L.S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 223–233. doi: 10.1037/0022-0167.36.2.223
- Kates, N., Greiff, B.S., & Hagen, D.Q. (1993). Job loss and employment uncertainty. In J. Kahn (Ed.), *Mental health in the work place: A practical psychiatric guide* (pp. 156–176). New York, NY: Van Nostrand Reinhold.
- Lambert, M.J., & Burlingame, G.M. (1996). *Outcome Questionnaire (OQ-45.2)*. Stevenson, MD: American Professional Credentialing Services.
- Lambert, M.J., Finch, A.M., Okiishi, J., & Burlingame, G.M. (2005). *Administration and scoring manual for the OQ-30.2*. Salt Lake City, UT: Brigham Young University.
- Lambert, M.J., Finch, A.M., Okiishi, J., Burlingame, G.M., Mckelvey, C., & Reisinger, C.W. (1998). *Administration and scoring manual for the OQ-10.2*. Stevenson, MD: American Professional Credentialing Services.
- Lancaster, P.L., Rudolph, C., Perkins, S., & Patten, T. (1999). Difficulties in career decision making: A study of the reliability and validity of the career decision

- difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 4, 393–413. doi: 10.1177/106907279900700405
- Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K., & Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment*, 22, 3–17. doi: 10.1177/1069072713487489
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the effect of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183–203. doi: 10.1177/0894845309340798
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du counseling d'orientation: influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques psychologiques*, 14, 117–136.
- Mau, W.C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9, 353–364. doi: 10.1177/106907270100900403
- Multon, K.D., Heppner, M.J., Gysbers, N.C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C.A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49, 324–335. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00960.x
- Osipow, S.H., Carney, C.G. & 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
- Robertson, P.J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 41, 254–266. doi: 10.1080/03069885.2013.773959
- Rochlen, A.B., Milburn, L., & Hill, C.E. (2004). Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients. *Journal of Career Development*, 30, 263–275. doi: 10.1023/B:JOCD.0000025115.25272.66

- Rottinghaus, P.J., Jenkins, N., & Jantzer, A.M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment, 17*, 271–285. doi: 10.1177/1069072708330463
- Ryan Krane, N.E. (1999). *Career counseling and career choice goal attainment: A meta-analytically derived model for career counseling practice*. Doctoral dissertation, Loyola University, Chicago.
- Saunders, D.E., Peterson, G.W., Sampson, J.P., & Reardon, R.C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 288–298. doi: 10.1006/jvbe.1999.1715
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics (6<sup>th</sup> ed.)*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tracey, T.J., & Kokotovic A.M. (1989). Factor structure of the working alliance inventory. *Psychological Assessment: A journal of Consulting and Clinical Psychology, 1*, 207–210. doi: 10.1037/1040-3590.1.3.207
- Whiston, S.C., & Rose, C.S. (2015). Career counseling process and outcome. In P.J. Hartung, M.L. Savickas & W.B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Intervention* (pp. 43–60). Washington, WA: American Psychological Association.
- Whiston, S.C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 175–184. doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.010
- Whiston, S.C., Rossier, J., & Hernandez Baron, P.H. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment, 24*, 591–604. doi: 10.1177/1069072715615849
- Wiessman, M.M., & Bothwell, S. (1976). Assessment of social adjustment by patient self-report. *Archives of General Psychiatry, 33*, 1111–1115. doi: 10.1001/archpsyc.1976.01770090101010

## APPENDIX

<b>FREQUENCY OF USE OF INTERVENTION COMPONENTS DURING THE CAREER COUNSELING PROCESSES</b>		<b>Yes</b>	<b>No</b>
<b>Self-report inventories</b>			
1.	The use of self-report inventories in-session to identify interests, needs, skills, abilities, personality, etc. (except as outcome measures)	1%	99%
2.	The use of self-report inventories outside of sessions to identify interests, needs, skills, abilities, personality, etc. (except as outcome measures)	9%	91%
<b>Individualized interpretations and feedback</b>			
3.	Provision of individualized feedback on test results	10%	90%
4.	Provision of individualized feedback on career choice	55%	45%
5.	Provision of individualized feedback on written exercises	50%	50%
<b>Decision-making strategies</b>			
6.	Explanations designed to help clients understand the career-decision-making process, the steps involved in making a good decision, and factors involved in decision-making	66%	34%
7.	Change decision-making strategies	27%	73%
<b>Cognitive restructuring</b>			
8.	Identifying dysfunctional career thoughts and beliefs	50%	50%
9.	Confront dysfunctional career thoughts and beliefs	40%	60%
<b>Occupational information</b>			
10.	The provision of opportunities in-session to gather information on the world of work	52%	48%
11.	The provision of opportunities in-session to gather information on specific career options	65%	35%
12.	Encourage the client to access labour market information outside of sessions	62%	38%
<b>Modeling</b>			
13.	Exposure to models of career implementations	22%	78%
<b>Counselor support</b>			
14.	The provision of emotional support for academic or professional experiences	72%	28%
15.	The provision of emotional support about personal experiences	50%	50%
<b>Attention to decreasing barriers</b>			
16.	Identifying career-related barriers in achieving its career goal	72%	28%
17.	Dealing with career-related barriers in achieving its career goal	41%	59%

**Attention to building support**

- |     |  |     |     |
|-----|--|-----|-----|
| 18. | Explain to the client the influence of the social support network in achieving its career goal | 38% | 62% |
| 19. | Educating the client how to better interact with others  | 23% | 77% |

**Anxiety reduction**

- |     |   |     |     |
|-----|---|-----|-----|
| 20. | Clarify sources of stress and anxiety about career choice | 44% | 56% |
| 21. | Manage stress and anxiety about career choice             | 40% | 60% |

**Self-confidence**

- |     |  |     |     |
|-----|--|-----|-----|
| 22. | Activities designed to help clients to increase confidence | 51% | 49% |
|-----|--|-----|-----|

**Written exercises**

- |     |   |     |     |
|-----|---|-----|-----|
| 23. | The use of written exercises in-session that require client to write their occupational analyses                                | 38% | 62% |
| 24. | The use of written exercises in-session that require client to write their interests, values, abilities, beliefs, etc.          | 35% | 65% |
| 25. | The use of written exercises outside of sessions that require client to write their occupational analyses                       | 30% | 70% |
| 26. | The use of written exercises outside of sessions that require client to write their interests, values, abilities, beliefs, etc. | 55% | 45% |

**Self-clarification activities**

- |     |                    |     |     |
|-----|--------------------|-----|-----|
| 27. | Interests          | 92% | 8%  |
| 28. | Values             | 89% | 11% |
| 29. | Abilities          | 81% | 19% |
| 30. | Personality traits | 82% | 18% |

**Outside reading**

- |     |   |     |     |
|-----|---|-----|-----|
| 31. | Use of outside reading assignments to learn more about career development models and strategies | 31% | 69% |
|-----|---|-----|-----|

**Referring to other professionals**

- |     |   |     |     |
|-----|---|-----|-----|
| 32. | Refer the client to another professional (eg, psychologist) | 15% | 85% |
|-----|---|-----|-----|

**SIXIÈME CHAPITRE**  
**TROISIÈME ARTICLE**

**Processes and outcomes of career counseling for different types of clients: A latent class analysis replication and extension**

*Article submitted to the Journal of Career Development*

*by*

Francis Milot-Lapointe, Yann Le Corff, and Réginald Savard  
Department of Career Guidance, Université de Sherbrooke, Canada

RÉSUMÉ EN FRANÇAIS

Les clientes et les clients qui consultent en counseling de carrière individuel diffèrent entre eux quant à leurs niveaux d'indécision de carrière et de détresse psychologique à l'amorce d'un processus. Plusieurs chercheuses et chercheurs (Brown et Ryan Krane, 2000; Heppner et Heppner, 2003; Whiston et Rose, 2015) suggèrent que le niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients est susceptible d'affecter le processus et les effets du counseling de carrière. Bien qu'une étude antérieure (Rochlen *et al.*, 2004) ait permis d'identifier deux groupes de clientes et de clients influençant significativement le processus et les effets du counseling de carrière, plusieurs limites méthodologiques rendent nécessaires une réplication et une extension de cette étude.

Le premier objectif du présent article vise à répliquer les groupes de clientes et de clients retrouvés dans l'étude de Rochlen *et al.* (2004). Le deuxième objectif vise à vérifier si l'on observe des différences entre les groupes de clientes et de clients sur le plan des

composantes d'intervention mobilisées au cours des processus de counseling de carrière. Le troisième objectif, quant à lui, vise à vérifier si l'on observe des différences entre les groupes sur le plan de l'alliance de travail telle que perçue à la fois par la personne cliente et par la personne conseillère. Le quatrième objectif vise à vérifier si le niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients influence les effets du counseling de carrière. Le cinquième objectif vise à tester si l'influence du niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients sur les effets du counseling de carrière s'avère médiée par les composantes d'intervention. Enfin, le sixième objectif vise à tester si l'influence du niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients sur les effets du counseling de carrière s'avère médiée par l'alliance de travail.

Parmi les étudiantes et les étudiants universitaires ayant participé à un minimum de deux rencontres de counseling de carrière dans le cadre de la collecte de données réalisée dans cette thèse de doctorat, 106 ont rempli à la fois un questionnaire d'indécision de carrière et un de détresse psychologique avant la première rencontre (prétest) ainsi qu'avant la dernière rencontre (posttest). Ils ont également rempli un questionnaire d'alliance de travail à la fin de la première rencontre de counseling de carrière. Les conseillères et les conseillers d'orientation ont rempli à la fin de chaque rencontre avec une personne cliente, à l'exception de la dernière, un questionnaire (voir l'appendice de l'article) visant à identifier les composantes d'intervention ayant été mobilisées durant la rencontre. Ils ont également rempli un questionnaire d'alliance de travail à la fin de la première rencontre.

Une analyse de classes latentes a permis d'identifier deux groupes de clientes et de clients en ce qui concerne leur niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique à l'amorce d'un processus de counseling de carrière. Le premier groupe ( $n = 47$ ) est composé de clientes et de clients qui se caractérisent par un niveau modéré d'indécision de carrière et de détresse psychologique. Le deuxième groupe ( $n = 59$ ), quant à lui, est composé de clientes et de clients qui se caractérisent par un niveau élevé d'indécision de

carrière et de détresse psychologique. Les deux groupes identifiés dans la présente étude sont similaires à ceux identifiés par Rochlen *et al.* (2004).

Une régression logistique binaire avec sélection statistique révèle que les clientes et les clients ayant un niveau élevé d'indécision de carrière et de détresse psychologique ont reçu davantage de la composante d'intervention centrée sur le soutien émotionnel de la part de leur personne conseillère comparativement aux clientes et aux clients ayant un niveau modéré d'indécision de carrière et de détresse psychologique. Aucune différence entre les groupes n'a été observée en ce qui concerne les composantes d'intervention centrées plus directement sur l'atteinte des buts du counseling de carrière.

Des tests *t* pour échantillons indépendants suggèrent que le groupe des clientes et des clients présentant un niveau élevé d'indécision de carrière et de détresse psychologique évalue la qualité de l'alliance de travail de manière moins positive que le fait le groupe des clientes et des clients ayant un niveau modéré d'indécision de carrière et de détresse psychologique. De manière plus précise, des différences significatives entre les deux groupes sont constatées sur les plans de l'échelle globale de l'alliance de travail et des sous-échelles relatives aux buts et aux tâches du counseling de carrière. On constate également que les conseillères et les conseillers évaluent l'alliance de travail sur ces mêmes échelles de manière moins positive lorsqu'ils interviennent auprès des personnes clientes ayant un niveau élevé d'indécision de carrière et de détresse psychologique. Aucune différence significative n'a été constatée en ce qui concerne la sous-échelle relative au lien émotionnel tant en ce qui concerne la perception des clientes et des clients que celle des conseillères et des conseillers.

Des ANOVAs à mesures répétées avec facteurs intrasujet et intersujet suggèrent que l'on ne retrouve pas de différences entre les deux groupes sur le plan des changements observés dans l'indécision de carrière et dans la détresse psychologique des clientes et des clients. Néanmoins, des tests *t* pour échantillons indépendants montrent que les clientes et les clients ayant un niveau initial élevé d'indécision de carrière et de détresse



psychologique rapportent un niveau plus élevé d'indécision et de détresse à la fin des processus de counseling de carrière que les clientes et les clients de l'autre groupe.

Enfin, des analyses d'échantillonnage *Bootstrap* montrent que l'influence du niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients sur le niveau d'indécision et de détresse à la fin des processus de counseling de carrière est médiée par le niveau global d'alliance de travail tel que perçu par la personne cliente ainsi que ses dimensions relatives aux buts et aux tâches. Aucun effet médiateur n'a été constaté en ce qui a trait à l'alliance de travail telle que perçue par la personne conseillère ainsi qu'en ce qui a trait aux composantes d'intervention en counseling de carrière.

Les résultats de cette étude ont plusieurs retombées potentielles pour la pratique en counseling de carrière individuel. Premièrement, les résultats de cette étude proposent une taxinomie validée empiriquement pouvant guider les conseillères et les conseillers d'orientation dans leur évaluation initiale de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique vécues par les personnes clientes. De plus, cette taxinomie pourrait permettre aux personnes conseillères d'anticiper les difficultés pouvant survenir dans l'établissement de l'alliance de travail avec les clientes et les clients présentant un niveau élevé d'indécision de carrière et de détresse psychologique à l'amorce des processus de counseling de carrière individuel. De manière plus précise, nos résultats mettent en évidence l'importance de l'établissement d'une forte alliance de travail, particulièrement en ce qui a trait aux buts et aux tâches. En effet, ces dimensions expliquent en partie pourquoi les clientes et les clients ayant un niveau initial élevé d'indécision de carrière et de détresse psychologique à l'amorce des processus tendent à manifester un niveau plus élevé d'indécision et de détresse à la fin des processus que les clientes et les clients de l'autre groupe.

Sur le plan des limites de cette étude, tout comme pour les deux premiers articles de cette thèse, bien que la taille de l'échantillon était suffisante pour effectuer les analyses prévues, il est possible que sa taille ait limité le nombre de groupes retenus dans les

analyses de classes latentes ainsi que le nombre de composantes d'intervention retenues dans le cadre de la régression logistique. Au même titre que pour les deux premiers articles de cette thèse, les résultats de cet article se limitent aux étudiantes et aux étudiants universitaires ayant consulté en counseling de carrière individuel.

Sur le plan des forces de cette étude, il importe d'abord de souligner l'utilisation des analyses de classes latentes pour déterminer le nombre de sous-groupes de clientes et de clients homogènes. Contrairement à l'analyse en clusters utilisée par Rochlen *et al.* (2004), cette méthode recourt à des tests formels de signification statistique pour guider la personne chercheuse dans le choix du nombre de sous-groupes retenus et permet d'évaluer la qualité de la solution retenue. Par ailleurs, le questionnaire créé dans le cadre de la thèse de doctorat pour mesurer l'utilisation de 32 composantes d'intervention en counseling de carrière constitue une autre force de cette étude. Ce questionnaire rempli par les conseillères et les conseillers d'orientation à la fin de chacune des rencontres a permis d'obtenir une mesure relativement précise des composantes d'interventions présentes dans les processus de counseling de carrière. Finalement, l'utilisation des analyses d'échantillonnage *Bootstrap* constitue un bon moyen d'inférer statistiquement les effets de médiation observés. À cet égard, la présente étude est la première en counseling de carrière à fournir des informations empiriques sur le mécanisme par lequel le niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients influence les effets du counseling de carrière.

**Processes and outcomes of career counseling for different types of clients: A latent class analysis replication and extension**

Abstract:

This study aimed to assess the processes and outcomes of career counseling for different types of clients. Using latent class analysis, we identified two types of clients: (a) Clients with moderate levels of career indecision and psychological distress, and (b) clients with high levels of career indecision and psychological distress. Clients in the Undecided/Distressed class had more probability of receiving emotional support about personal experiences than clients in the Uncertain/Minimal distress class. They also evaluated the working alliance lower than did clients in the other class. Both types of clients did not differ in the magnitude of pretest to posttest change on measures of career indecision and psychological distress. However, clients in the Undecided/Distressed class expressed more career indecision and psychological distress at posttest than did clients in the Uncertain/Minimal distress class. Finally, working alliance mediated the relationship between class membership and career counseling outcomes at posttest.

Keywords: career counseling; process; outcome; latent class analysis;

## 1. INTRODUCTION

Not all clients entering career counseling are the same (Fretz, 1981). Many researchers (Brown & Ryan Krane, 2000; Heppner & Heppner, 2003; Whiston & Rose, 2015) argued that client characteristics may affect the process and outcome of individual career counseling. According to Heppner and Heppner (2003), it could be expected that career counseling clients who are highly distressed would respond both from a process and outcome perspective in different ways than would clients who only need career information. As pointed out by these authors, despite the growing recognition of the heterogeneity between clients, career counseling research has homogenized clients and has not addressed the issue of differential assessment of processes and outcomes. For these reasons, virtually nothing is known about how client characteristics affect the process and outcome of individual career counseling (Heppner & Heppner, 2003; Whiston & Rose, 2015).

From a process perspective, investigating differences in the working alliance as well as in the components of an intervention due to client characteristics are promising avenues for career counseling research (Heppner & Heppner, 2003; Rochlen, Milburn, & Hill, 2004; Whiston & Rose, 2015). According to Amundson, Harris-Bowlsbey, and Niles (2009), some clients may have unrealistic expectations about career counseling, especially those having personal problems. Under these conditions, from the point of view of these authors, building a strong client-counselor working alliance may be a challenge. In the same way, Rochlen, Milburn, and Hill (2004) hypothesized that it would probably be easier for career counselors to use action and goal oriented interventions with clients who are not highly distressed. Indeed, it can be argued that more distressed clients have personal problems that lead career counselors to focus principally on the provision of emotional support.

From an outcome perspective, it seems important to test whether client characteristics affect career counseling outcomes to ensure that what career counselors do is effective for all types of clients (Brown & Ryan Krane, 2000; Fretz, 1981; Heppner & Heppner, 2003;

Whiston & Rose, 2015). Indeed, given that career counseling tends to be short-term (Amundson et al., 2009), it can be hypothesized that the limited time the career counselor and client have together is not sufficient to address all the needs of clients who have a high level of difficulties.

If one considers that client characteristics may directly affect career counseling outcomes, then it seems important to understand the mechanism through which this effect occurs (Heppner & Heppner, 2003). In that regard, previous studies showed that both working alliance (Covali, Bernaud & Di Fabio, 2011; Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Masdonati, Perdrix, Massoudi, & Rossier, 2014; Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009) and career intervention components (Brown & Ryan Krane, 2000; Ryan Krane, 1999; Whiston, Li, Goodrich Mitts, & Wright, 2017) have positive effects on career counseling outcomes. Therefore, to the extent that client characteristics may influence the working alliance and the career intervention components, it can be argued that client characteristics might affect the outcomes of career counseling through their effect on these process variables. Following this logic, working alliance as well as career intervention components might be considered as mediators of the potential relationship between client characteristics and career counseling outcomes.

In regard to empirical research, Rochlen et al. (2004) conducted the most notable study that assessed the process and outcome for different types of career counseling clients. In a cluster analysis published in this journal, they identified two types of career counseling clients: (a) an “Uncertain/Minimal Distress” cluster (59 % of sample) which includes clients with moderate levels of psychological distress and career indecision difficulties and (b) an “Undecided/Distressed” cluster (41 % of sample), representing clients with high levels of psychological distress and career indecision difficulties. Rochlen et al. (2004) investigated differences in the process and outcome of the first career counseling session between clients in the two clusters. In terms of process differences, they found that clients in the Undecided/Distressed cluster tended to evaluate their counselors as demonstrating fewer action-oriented interventions than did clients in the Uncertain/Minimal Distress

cluster. Surprisingly, no differences were found between the two clusters for the client-perceived relationship. Indeed, this finding conflicts with previous results from personal counseling and psychotherapy studies where the level of distress is known for having an impact on the client-counselor relationship (Castonguay, Constantino, & Grosse Holforth, 2006). In terms of outcome differences, they found that clients in the Undecided/Distressed cluster evaluated the quality of the first career counseling session lower than did clients in the Uncertain/Minimal Distress cluster.

Although Rochlen et al.'s study provides valuable information about the process and outcome of career counseling for different types of clients, their findings should be replicated because of methodological limitations. Firstly, Rochlen et al. (2004) used K-means cluster analyses to identify subtypes of career counseling clients. Although this statistical method is relevant, there are no established statistical criteria for choosing the optimal number of clusters (Everitt, Landau, Leese, & Stahl, 2011). Therefore, deciding the number of clusters involves, with this method, a tradeoff between some arbitrary criteria (e.g. desire for detail, generality and simplicity, and size of cluster). Secondly, although Rochlen et al. (2004) found that fewer action-oriented interventions were used for the Undecided/Distressed cluster, this finding was based on clients' perception. It might be relevant that interventions used in sessions be reported by the counselors themselves. Thirdly, Rochlen et al. (2004) used the *Relationship Scale* (Hill & Kellems, 2002) to evaluate the client-perceived relationship. Despite the fact that career counseling is often action and goal oriented (Robertson, 2013), this scale does not address agreement about goals of career counseling.

In view of the above, the present study had six objectives. The first objective was to replicate Rochlen et al.'s subtypes of career counseling clients using a more objective statistical method. Similarly to Rochlen et al. (2004), the current study included graduate and undergraduate students seeking career counseling, and measures of career indecision and psychological distress were used in formulating the client subtypes. Differing from the study we aimed to replicate, we used latent class analysis rather than K-means cluster

analysis to identify homogenous subtypes of clients. This method uses formal statistical significance tests for deciding the number of subtypes, and allows the researcher to test the quality of the retained solution (Nylund, Asparouhov, & Muthén, 2007).

The second objective was to test whether career intervention components addressed in career counseling were the same for different types of career counseling clients. For this purpose, we developed a questionnaire that asked career counselors to report career intervention components that were addressed during each career counseling session.

The third objective was to compare the levels of client-perceived and counselor-perceived working alliance between the different subtypes of clients. To assess working alliance, we used the *Working Alliance Inventory* (Horvath & Greenberg, 1989) which is based on Bordin's theoretical conceptualization. Bordin (1979) defined working alliance as a collaboration between the counselor and the client based on the development of an emotional bond as well as a shared commitment to the goals and tasks of counseling. In line with Bordin's conceptualization, we analysed the three dimensions separately.

The fourth objective was to assess the effects of client characteristics on the outcomes of career counseling. While the present study did not measure the quality of the sessions (which Rochlen et al., 2004 did), outcomes in the current study were evaluated using measures of career indecision and psychological distress. By doing so, we were able to examine pre-post changes in outcome measures.

Our research's fifth and sixth objectives are an extension of Rochlen et al.'s study. They aimed to explain the mechanisms through which client characteristics may affect career counseling outcomes. The fifth objective was to test whether the effects of client characteristics on the outcomes of career counseling were mediated by career intervention components, whereas the sixth objective was to test whether these effects were mediated by working alliance as reported by both clients and counselors.

## 2. METHOD

### 2.1 Participants

#### 2.1.1 Clients

This study included 106 French-Canadian university students (18 men, 88 women) aged between 18 and 37 years ( $M = 22.71$ ;  $SD = 3.53$ ) who had completed career counseling sessions at their university. Eighty-five percent were undergraduate students, while fifteen percent were graduate students at the time of the counseling intervention. Each client participated in a minimum of 2 and a maximum of 11 individual career counseling sessions ( $M = 3.17$ ;  $SD = 1.61$ ). A large amount of career counseling processes (77 %) were two or three sessions in duration.

#### 2.1.2 Counselors

Eighteen licensed career counselors (5 men, 13 women) with a Master's degree participated in this study. Counselors reported an average of 16 years ( $SD = 3.08$ ;  $MIN = 12$ ;  $MAX = 31$ ) of formal career counseling experience. The mean number of clients seen by each counselor was 6 clients ( $SD = 2.11$ ;  $MIN = 1$ ;  $MAX = 14$ ).

### 2.2 Measures

#### 2.2.1 Outcome questionnaire-30.2 (OQ.30.2; Lambert, Finch, Okiishi, & Burlingame, 2005)

To assess client's overall level of psychological distress, the current study used the Outcome questionnaire-30.2 (Lambert et al., 2005), a shortened version of the Outcome questionnaire-45.2 (Lambert & Burlingame, 1996). The OQ-30.2 questionnaire used for this study is a French version containing 30 items that represents 30 single symptoms of psychological distress. The OQ-30.2 assesses three domains of psychological distress:



subjective discomfort (anxiety, depression), problems in interpersonal relationship (e.g. friendship, family life, couple), and problems in social role performance (e.g. student, worker, leisure life). Each item is scored on a five-point scale ( $0 = \textit{never}$ ,  $4 = \textit{almost always}$ ). OQ-30.2 has moderately high concurrent validity with a variety of scales intended to measure psychological distress (Lambert et al., 2005). The OQ-30.2 showed a high internal consistency of .93 for the total scale of the English version (Lambert et al., 2005). In the present study, the Cronbach alpha was .92 for the total scale. Cronbach's alphas were .90 for subjective discomfort, .61 for interpersonal relationship, and .63 for social role performance.

### 2.2.2 *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ; Gati, Krausz, & Osipow, 1996)*

To assess the clients' overall level of career indecision, the current study used the French version of the CDDQ (Rossier, no date). The CDDQ contains 34 Likert-type items that represents 34 single difficulties individuals may have in making career decision. The CDDQ was developed by Gati et al. (1996), based on decision theory and empirical research regarding the sources of career indecision. The questionnaire measures three categories of decision difficulties: lack of readiness, lack of information, and inconsistent information. This structure has been validated in studies employing American samples (Gati et al., 1996; Mau, 2001). Internal consistency coefficient was .95 for the total score of the English version (Gati et al., 1996). In the present study, the Cronbach alpha was .89 for the total score. Cronbach's alphas were .62 for lack of readiness, .87 for lack of information, and .80 for inconsistent information.

### 2.2.3 *Working Alliance Inventory (SF-WAI; Horvath & Greenberg, 1989)*

The WAI questionnaire used for this study is the French translation (Corbière, Bisson, Lauzon, & Ricard, 2006) of the short-form of the WAI. This short version includes 12 items that were designed to assess Bordin's theoretical construct of working alliance. The twelve items are divided into three subscales: agreement about the goals, agreement about

the tasks, and the quality of the bond between the client and the counselor. The short form of the WAI showed high internal consistency, varying from .83 to .98 (Corbière et al., 2006; Tracey, & Kokotovic, 1989). In the current study, Cronbach's alpha for the clients' rating were .92 for the total scale, .73 for goals, .84 for tasks, and .83 for bond. High reliabilities were also found in the present study for the career counselors' ratings (Cronbach's alphas were .93 for the total score, .87 for goals, .79 for tasks, and .79 for bond).

#### 2.2.4 Career Intervention Components Scale (CICS)

To assess the intervention components addressed in career counseling process the CICS questionnaire (see Appendix) was developed for the current study. The 32 items assess 15 of the 18 intervention components (computer-guided assistance, cards sorting procedures, and personal performance accomplishments have been excluded<sup>15</sup>) proposed by Ryan Krane (1999) (see Brown, Ryan Krane, Brecheisen, Castelino, Budisin, Miller et al., 2003). As shown in the Appendix, we have divided each of the 15 intervention components into more isolated components for a total of 32. For example, three intervention components (career choice, test results, written exercises) were derived from the intervention component *Individualized interpretations and feedback* proposed by Ryan Krane (1999). This allowed for a more precise assessment of intervention components. The CICS included both action and goal oriented intervention components (e.g. written exercises, self-clarification activities) and psychological symptom-focused intervention components (e.g. cognitive restructuring, anxiety reduction, emotional support). The CICS asked career counselors to report the career intervention components that were addressed during each career counseling session. This self-report measure uses a dichotomous (yes, no) response format.

---

<sup>15</sup> Computer guided assistance is a counselor-free intervention component and participating counselors did not have the materials to use cards sorting procedures. Moreover, personal performance accomplishment component was not part of their practice.

## 2.3 Procedure

Clients who presented for career counseling at their University Career Services were asked to participate in the research. Participants who accepted were asked to complete the OQ-30.2 and the CDDQ right before the first session and at the beginning of the last career counseling session. Clients and career counselors completed the WAI right after the end of the first session. Career counselors also completed the CICS immediately after the end of each career counseling session, except for the last one.

## 3. RESULTS

LCA in Mplus 7.0 (Muthén & Muthén, 2012) was employed to identify subtypes of career counseling clients with similar levels of career indecision difficulties and psychological distress. Scores on CDDQ and OQ subscales were used in formulating the client subtypes. To identify the optimal number of subtypes, several models were run by increasing the number of classes with each run until the most meaningful classification of clients into latent classes was ascertained. Multiple fit statistics were used to compare the overall fit of each model (Nylund, Asparouhov & Muthén, 2007). The following indices – Akaike Information Criterion (AIC), Bayesian Information Criterion (BIC) and sample size adjusted BIC ( $BIC_{ssa}$ ) – were examined. Smallest values on these indices indicated the best-fitting model. We also used the Vuong-Lo-Mendell-Rubin likelihood difference test of model fit (VLMR) and the bootstrapped likelihood ratio test (BLRT) to compare the fit of each model with the earlier model with one less class ( $p < .05$ ). In addition, entropy values were consulted. Values closer to 1 indicated greater accuracy of the latent classes. The fit indices for models comparisons are displayed in Table 1. The AIC, BIC, and  $BIC_{ssa}$  values declined for each higher-class model indicating that model fit improved as the number of classes increased. Although the three-class solution showed the lowest fit indices, VLMR and BLRT values indicated that the three-class solution does not significantly fit the data better than the two-class solution. For this reason, the two-class solution was considered as the optimal model. The means and standard deviations of the six variables can be found in

Table 2. To make decision about the conceptual meaning of scores we used normative data available for both instruments. For the OQ, we compared scores that defined our two-class solution with those obtained by clinical and community samples (Lambert et al., 2005). Similarly, for the CDDQ we used data from a large sample of university students (Gati & Amir, 2010). In line with Rochlen et al. (2004), we labeled the class 1 “Uncertain/Minimal Distress” and the class 2 “Undecided/Distressed”. Clients in class 1 ( $n = 47$ ; 44%) were characterized by moderate psychological distress and career indecision difficulties. More specifically, class 1 participants expressed moderate levels of subjective discomfort, interpersonal problems, and problems in their social role performance. They also expressed moderate difficulties related to lack of information, inconsistent information, and readiness to make a career decision. Class 2 ( $n = 59$ ; 56%) clients were characterized by high psychological distress and career indecision difficulties. Unlike class 1, clients in class 2 reported high levels of subjective discomfort, interpersonal problems, and problems in their social role performance. They also expressed significant difficulties related to lack of information, inconsistent information, and readiness to make a career decision. Preliminary analyses showed that both classes did not differ on age, gender, and number of career counseling sessions.

**Table 1. Model fit indices for latent class solutions of career counseling clients**

Class	N for each latent class	Loglikelihood	AIC	BIC	BIC <sub>ssa</sub>	Entropy	VLMR <i>p</i> value	BLRT <i>p</i> value
1	C1:106	-2172.80	4369.61	4401.68	4363.77			
2	C1:47 C2:59	-2050.94	4139.88	4190.67	4130.63	.88	.02	.02
3	C1:44 C2:51 C3:11	-2003.90	4059.79	4129.29	4047.14	.90	.21	.22

**Table 2. Means and standard deviations for each variable by class**

Pretest	Class 1 ( $n = 47$ )		Class 2 ( $n = 59$ )	
	M	SD	M	SD
CDDQ subscales				

Lack of readiness	30.77	7.03	46.14	6.04
Lack of information	52.48	10.65	73.66	9.92
Inconsistent information	39.82	8.97	53.57	5.65
OQ-30.2 subscales				
Subjective discomfort	20.82	8.17	32.03	9.21
Interpersonal relationship	5.98	2.56	8.58	2.32
Social role performance	6.13	2.11	9.31	2.25

To test whether career interventions components addressed in sessions were the same for different types of career counseling clients (objective 2), we ran a logistic regression using the forward selection method. This statistical selection method is appropriate when theoretical knowledge is not sufficient to formulate specific hypotheses (Tabachnick & Fidell, 2013). The 32 intervention components were entered in the model<sup>16</sup>. The resulting logistic regression model reliably distinguished between Uncertain/Minimal Distress class and Undecided/Distressed class [ $X^2(1) = 7.51, p < .01$ ]. The analysis shows that *provision of emotional support about personal experiences* significantly contributed to distinguish between Uncertain/Minimal Distress class and Undecided/Distressed class. The model accounted for 9.4% (Nagelkerke  $R^2$ ) of the variance in classes of clients. No other intervention component was found to be statistically significant. Thus, except for the emotional support component, career intervention components were used (on at least one occasion) in the same proportion for both classes of clients. The model containing *provision of emotional support* as predictor correctly classified 66.7% of clients from the Uncertain/Minimal Distress class and 60.3% of clients from the Undecided/Distressed class. The weighted average of these two values indicated that the model correctly classified 63.1% of cases. When only the constant was included, the model correctly classified 56.4% of cases. As can be seen above, this 6.7% increase was statistically significant. Probability values were also examined. These values indicate that clients in the Undecided/Distressed class had a 70% probability of receiving emotional support about

<sup>16</sup> We used dummy variables to code each intervention component. A value of 0 was assigned when an component was not addressed in the career counseling process while a value of 1 was assigned when an component was addressed on at least one occasion.

personal experiences from their career counselor, whereas clients in the Uncertain/Minimal Distress class had a 43% probability.

Concerning the research's third objective, independent sample *t* tests (Table 3) indicated that clients in the Uncertain/Minimal Distress class evaluated the total working alliance ( $t = 2.54, p < .01; d = .49$ ), as well as agreement about tasks ( $t = 3.12, p < .01; d = .61$ ) and goals ( $t = 2.15, p < .05; d = .42$ ) in the first career counseling session higher than did clients in the Undecided/Distressed class. However, no differences were found between classes on the client-perceived quality of emotional bond. Results also showed that counselors evaluated the total working alliance ( $t = 2.60, p < .01; d = .50$ ), as well as agreement about tasks ( $t = 2.19, p < .05; d = .43$ ) and goals ( $t = 2.55, p < .01; d = .49$ ) in the first career counseling session lower for the Undecided/Distressed class than they did for the Uncertain/Minimal Distress class. No differences were found for the emotional bond.

**Table 3. Differences in working alliance by class membership**

	Class 1		Class 2		<i>t</i>	<i>d</i>
	M	SD	M	SD		
<i>Client-perceived working alliance</i>						
WAI Total scale	76.31	8.17	71.93	9.61	2.54**	.49
Emotional bond	25.57	2.22	25.12	2.84	.92	.18
Agreement about tasks	25.71	3.48	23.35	4.27	3.12**	.61
Agreement about goals	25.02	3.59	23.47	3.81	2.15 *	.42
<i>Counselor-perceived working alliance</i>						
WAI Total scale	72.04	5.48	68.76	7.48	2.60**	.50
Emotional bond	24.16	2.16	23.79	2.04	.90	.18
Agreement about tasks	23.98	2.54	22.78	3.08	2.19 *	.43
Agreement about goals	23.91	2.84	22.19	4.10	2.55**	.49

\*  $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

In regard to the research's fourth objective, ANOVAs with within-subject main effects for pretest to posttest differences and between-subjects main effects for class membership were performed to examine if subtypes of clients did differ in the amount of pretest to posttest change for measures of career indecision difficulties and psychological distress. With the

exception of the lack of readiness subscale, pre-post changes were statistically significant for all variables (all  $ps < .001$ ). However, no significant interactions between pretest-posttest changes and class membership were found for any scale, which mean that both classes experienced changes of similar magnitude. We also performed independent sample  $t$  tests to examine if classes of clients differed on measures of career indecision and psychological distress at posttest. As can be seen in Table 4, results showed that clients in the Undecided/Distressed class had higher scores than clients in the Uncertain/Minimal Distress class on the 8 posttest measures. This means that clients in the Undecided/Distressed class had significantly more career indecision difficulties and psychological distress at posttest than clients in the Uncertain/Minimal Distress class. Further analyses also showed that posttest scores on CDDQ and OQ total scales for clients in the Undecided/Distressed class were significantly higher ( $t = -3,62, p < .01$ ;  $t = -2,19, p < .05$ ) than pretest scores on CDDQ and OQ total scales for clients in the Uncertain/Minimal Distress class. Thus, clients in the Undecided/Distressed class had significantly more career indecision difficulties and psychological distress at posttest than clients in the Uncertain/Minimal distress class had at pretest.

**Table 4. Differences in posttest measures by class membership**

Posttest	Class 1		Class 2		$t$	$d$
	M	SD	M	SD		
CDDQ total	98.49	31.62	143.88	35.81	-6.93***	-1.34
Lack of readiness	30.71	8.34	40.43	8.27	-5.98***	-1.17
Lack of information	36.77	15.18	56.82	18.83	-6.07***	-1.18
Inconsistent information	31.02	10.93	46.62	12.38	-6.87***	-1.33
OQ total	24.21	15.03	39.10	16.40	-4.86***	-.95
Subjective discomfort	14.44	9.80	23.92	11.30	-4.62***	-.90
Interpersonal relationship	5.06	3.16	7.43	3.72	-3.52 **	-.69
Social role performance	4.71	2.89	7.73	3.30	-5.02***	-.97

\*\* $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$

Objectives 5 and 6 aimed to test whether the effects of client characteristics on the outcomes of career counseling were mediated by career intervention components and

working alliance. In line with Holmbeck (1997), we performed regression analyses to test four mediation conditions: (a) the predictor affects the potential mediators; (b) the predictor affects the outcomes; (c) the potential mediators affect the outcomes; and (d) the influence of the predictor on the outcomes is weaker after controlling for the potential mediators. As stated earlier, we found in objective 4 that clients in the Undecided/Distressed class had significantly more career indecision difficulties and psychological distress at posttest than clients in the other class. Therefore, we used the 8 posttest measures as outcomes variables. Moreover, given the absence of differences between classes on the client and the counselor perceived quality of emotional bond (objective 3; condition a), these two variables were not included in the regression analyses. Also, subscales and total scale for the counselor-perceived working alliance, as well as the emotional support intervention component, failed to meet the third (c) mediation condition.

The mediation model is illustrated in Figure 1. Letters a, b, c, and d in Table 5 represent the direct paths that met all the mediation conditions. As can be seen in Table 5, the direct paths between class membership and the 8 posttest measures remained significant after including the client perceived-working alliance scales, and indicated partial mediation. As recommended by Hayes (2013), a bootstrapping procedure was used to ensure statistical inference of mediation effects. In mediation analysis, bootstrapping is a statistical method used to generate an empirically derived representation of the sampling distribution of the indirect effects (Hayes, 2013). Unlike the normal theory approach (e.g. Sobel test), bootstrapping does not assume normality of sampling distribution of indirect effects (Ibid.). Therefore, this method tends to have higher power and offer better control over Type I error because bootstrap confidence intervals respect the irregularity of the sampling distribution of indirect effects (Ibid.). Indirect effects and 95% bias-corrected confidence intervals were computed using 5000 bootstrap samples, as recommended by Hayes (2013). As shown in Table 5, all the lower and upper confidence interval values do not include zero. Thus, we concluded that all the indirect effects were statistically significant (Hayes, 2013).



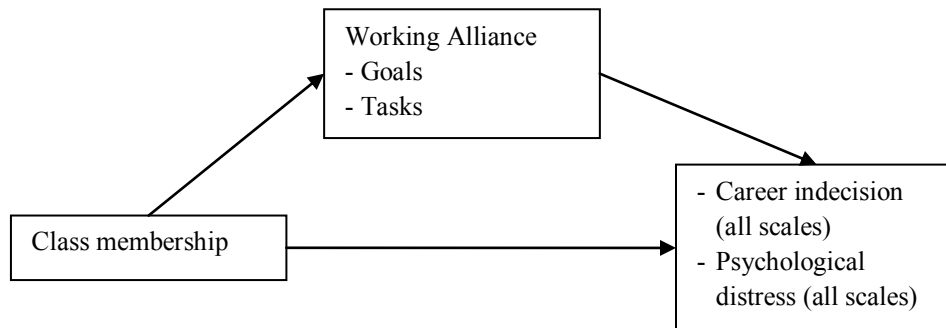


Figure 1. Mediation model of effects of class membership on the 8 posttest measures transmitted through total working alliance, goals and tasks.

**Table 5. Mediator effects of client-perceived working alliance on the relation between class membership and posttest measures**

WAI		CDDQ total		Lack of readiness		Lack of information		Inconsistent information		OQ total		Subjective discomfort		Interpersonal relationship		Social role Performance	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
Total	a	-4.13	-.22 *	-4.13	-.22 *	-4.13	-.22 *	-4.13	-.22 *	-4.13	-.22 *	-4.13	-.22 *	-4.13	-.22 *	-4.13	-.22 *
	b	46.62	.58***	14.13	.65***	16.98	.44***	12.03	.45 ***	14.89	.39***	8.42	.38***	2.17	.31 **	2.58	.39***
	c	-1.73	-.40***	-.42	-.34***	-.87	-.40***	-.54	-.36***	-.69	-.29 **	-.54	-.37***	-.15	-.35***	-.13	-.35***
	d	40.67	.50***	13.74	.62***	14.80	.38***	10.74	.40***	12.34	.32 **	6.74	.25 **	1.79	.25 **	2.29	.35***
	Indirect effects	5.20		.99		2.66		1.59		2.28		1.78		.48		.27	
		CI = 1.30; 11		CI = .18; 2.63		CI = .53; 6.05		CI = .27; 3.65		CI = .36; 5.47		CI = .37; 4.30		CI = .05; 1.08		CI = .02; .76	
Task	a	-2.26	-.28 **	-2.26	-.28 **	-2.26	-.28 **	-2.26	-.28 **	-2.26	-.28 **	-2.26	-.28 **	-2.26	-.28 **	-2.26	-.28 **
	b	46.62	.58***	14.13	.65***	16.98	.44***	12.03	.45 ***	14.89	.39***	8.42	.38***	2.17	.31 **	2.58	.39***
	c	-4.22	-.43***	-1.08	-.39***	-2.17	-.44***	-1.34	-.40***	-1.66	-.31 **	-1.00	-.35***	-.28	-.32 **	-.28	-.34***
	d	39.34	.49***	13.36	.60***	13.82	.35 ***	10.17	.38***	12.28	.33 **	6.87	.30 **	1.80	.25 **	2.25	.34***
	Indirect effects	6.54		1.37		3.65		2.15		2.06		1.65		.47		.43	
		CI = 2.09; 13.70		CI = .38; 3.10		CI = .99; 7.47		CI = .61; 4.69		CI = .35; 4.97		CI = .33; 3.82		CI = .08; 1.20		CI = .10; .96	
Goal	a	-1.56	-.21 *	-1.56	-.21 *	-1.56	-.21 *	-1.56	-.21 *	-1.56	-.21 *	-1.56	-.21 *	-1.56	-.21 *	-1.56	-.21 *
	b	46.62	.58***	14.13	.65***	16.98	.44***	12.03	.45***	14.89	.39***	8.42	.38***	2.17	.31 **	2.58	.39***
	c	-3.50	-.33 **	-.95	-.32 **	-1.67	-.32 **	-1.05	-.29 **	-1.69	-.30 **	-1.15	-.38***	-.26	-.27 **	-.25	-.28 **
	d	42.21	.53***	13.88	.63***	15.64	.40***	11.23	.42***	13.03	.34***	7.13	.31 **	1.97	.28 **	2.41	.37***
	Indirect effects	3.66		.85		1.83		1.09		1.63		1.39		.30		.27	
		CI = .57; 10.17		CI = .005; .19		CI = .14; 4.99		CI = .15; 3.23		CI = .06; 4.36		CI = .15; 3.57		CI = .002; .85		CI = .02; .75	

CI = confidence interval values for indirect effects

Note: Only statistically significant effects are included in this table.

\* p < .05. \*\*p < .01. \*\*\* p < .001

#### 4. DISCUSSION

Over a decade ago, Rochlen et al. (2004) conducted the first person-centered study that used clients seeking career counseling. Owing to methodological limitations, the research's first objective was to replicate Rochlen et al.'s subtypes of career counseling clients. The class solution observed in the present study replicated the previous cluster solution found by Rochlen et al. (2004). In line with their results, we found two classes of clients: (a) an Uncertain/Minimal Distress class which includes clients with moderate levels of psychological distress and career indecision difficulties and (b) an Undecided/Distressed class representing clients with high levels of psychological distress and career indecision difficulties. The use of latent class analysis allowed us to rely on formal statistical significance tests for determining the number of subtypes. Our results suggest therefore that there are at least two subtypes of university students seeking career counseling.

Turning to research's second and third objectives, our results suggest that client subtypes affect the career counseling process. Indeed, we found that clients in the Undecided/Distressed class had more probability of receiving emotional support about personal experiences from their career counselor than clients in the Uncertain/Minimal Distress class. This result is not surprising given that clients in this class expressed a high level of psychological distress at the beginning of career counseling, which might have led career counselors to provide them more emotional support about personal experiences. Although clients in the Undecided/Distressed class had a higher probability of receiving emotional support about personal experiences, our results showed that the other intervention components were used, on at least one occasion, in the same proportion for both classes. This suggests that career counselors tried to address both career problems and psychological distress of clients in the Undecided/Distressed class. However, we found that the Undecided/Distressed class evaluated the total working alliance, as well as agreement about goals and tasks of counseling lower than did the Uncertain/Minimal Distressed class. The same results were observed when working alliance was reported by the counselors. Thereby, our findings support the idea according to which building a strong

client-counselor working alliance may be a challenge with clients having more psychological distress. These findings may be explained by the fact that clients with high level of difficulties tend to have high expectations about career counseling (Amundson et al., 2009). Thus, it is possible that career counselors perceived client expectations as unrealistic given the limited time they had together in short term career counseling. For this reason, clients may have felt that tasks and activities proposed in career counseling were not sufficient to address all their needs.

Concerning the research's fourth objective, we found that the two classes did not differ in the magnitude of pretest to posttest changes for any measure. The fact that both classes experienced changes of similar magnitude appears positive for career counseling practice. However, we found that clients in the Undecided/Distressed class had significantly more career indecision difficulties and psychological distress at posttest than clients in the Uncertain/Minimal Distress class. More notably, clients in the Undecided/Distressed class expressed more career indecision difficulties and psychological distress at posttest than did clients in the other class at the beginning of career counseling. This suggests that career counseling processes in the current study may not have resolved all career indecision difficulties expressed by clients in the Undecided/Distressed class. According to Gati et al. (1996), career indecision difficulties may lead to a decision that is less than optimal, which may have long-term implications for individuals' personal and occupational satisfaction, as well as their sense of personal productivity and contribution to society (Amir & Gati, 2006; Gati & Tal, 2008; Slaten & Baskin, 2014). In this sense, although it is possible that some clients in the Undecided/Distressed class had a stable trait of chronic indecision, one could argue that the level of career indecision difficulties of all clients leaving career counseling should be as low as possible.

In this vein, objectives five and six aimed to explain the mechanism through which clients' class membership affect career counseling outcomes. In that regard, we found that client-perceived working alliance on total scale, and goals and tasks subscales, partially mediated the effects of class membership on all posttest measures. More precisely, the effects of class

membership on career indecision difficulties and psychological distress at posttest were partially transmitted through working alliance. In other words, our results indicate that clients in the Undecided/Distressed class had a lower working alliance at the first career counseling session, which influenced their level of career indecision and psychological distress at posttest. Thus, our results suggest that clients in the Undecided/Distressed class expressed more career indecision difficulties and psychological distress at posttest, in part because their working alliance with career counselors was less well established. No mediation effect from counselor-perceived working alliance was found. This result is in line with a study conducted by Elad-Strenger and Littman-Ovadia (2012) which reported that counselors' working alliance ratings did not predict career counseling outcomes.

Our results have concrete implications for career counseling practice. They provide an empirical validated taxonomy that can guide career counselors in their initial evaluation of career indecision difficulties and psychological distress expressed by clients. This taxonomy may inform career counselors about the possible difficulties that may occur in building the working alliance with clients having more career indecision and psychological distress. More precisely, our results highlight the crucial importance of the working alliance, especially agreement about goals and tasks of career counseling. Indeed, the lower agreement about goals and tasks partially explained why clients in the Undecided/Distressed class expressed more difficulties at the end of career counseling. In this sense, it is important that counselors and clients have a clear discussion at the beginning of career counseling about expectations and roles (Amundson et al., 2009). In that regard, one may consult Amundson et al. (2009) who provide some tips that can guide counselors when they introduce information about roles, expectations, and mutual responsibilities in the career counseling process.

The results of the present study must be interpreted about its limitations. Even though sample size was adequate to conduct the needed analyses, it was relatively small and may have limited the number of classes identified in the LCA as well as the number of intervention components that were included in the logistic regression model. Also, the

generalizability of this study is limited to university students who completed career counseling sessions. Further researches should consider other types of clients.

Despite the above-mentioned limitations, the current study contributed to meeting the need highlighted in the career counseling literature for studies that assess the processes and outcomes for different types of career counseling clients. This study is the first to use LCA to identify subtypes of career counseling clients with similar levels of career indecision difficulties and psychological distress. The use of the CICS also allowed us to measure the intervention components that were addressed in career counseling sessions from the point of view of counselors. To our knowledge, this study is also the first to provide empirical information about the mechanism through which client subtypes influence career counseling outcomes. In that regard, the use of bootstrapping procedure to ensure statistical inference of mediation effects is a strength of this study. Finally, following the lead of Rochlen et al. (2004), more research with higher sample size is needed to get a better understanding of the processes and outcomes of career counseling for different types of clients. According to Whiston & Rose (2015), more research is needed to identify the behaviors of career counselors that lead to a positive working alliance. Further research could also consider client personality traits. Indeed, previous research found neuroticism trait to be correlated with career indecision (Brown, & Rector, 2008; Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati, 2013) and psychological distress (Brown, & Rector, 2008). On the other hand, consciousness trait was found to be correlated with career indecision and working alliance (Massoudi et al., 2008). Personality traits could therefore contribute to the understanding of the differences between subtypes of clients, and may help explain the heterogeneity of outcomes in clients.

## ACKNOWLEDGEMENTS

This article was produced in partial fulfillment of the first author's doctoral dissertation, conducted under the direction of the second and the third author. The first author thanks the *Social Sciences and Humanities Research Council of Canada*, the *Fonds de recherche du Québec - Société et culture*, the *Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*, and the *Université de Sherbrooke* for their financial support during his doctoral studies.

## REFERENCES

- Bordin, E.S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy, Theory, Research and Practice*, 16, 237–260. doi: 10.1037/h0085885
- Brown, S.D., & Rector, C.C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision-making. In S.D. Brown & R.W. Lent (eds.). *Handbook of counseling psychology* (4<sup>th</sup> ed., p. 392–407). New York, NY: Wiley.
- Brown, S.D., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I. et al., (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411–428. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00052-0
- Castonguay, L.-G., Constantino, M.J., & Grosse Holforth, M. (2006). The working alliance: Where we are and where should we go? *Psychotherapy: Theory, Research, Practice Training*, 43, 271–279. doi: 10.1037/0033-3204.43.3.271
- Corbière, M., Bisson, J., Lauzon, S., & Ricard, N. (2006). Factorial validation of a French short-form of the Working Alliance Inventory. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 15, 36–45. doi: 10.1002/mpr.27
- Di Fabio, A., Pallazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21, 42–56. doi: 10.1177/1069072712454698
- Elad-Strenger, J., & Littman-Ovadia, H. (2012). The contribution of the counselor-client working alliance to career exploration. *Journal of Career Assessment*, 20, 140–153. doi: 10.1177/106907271142085
- Everitt, B.S., Landau, S., Leese, M., & Stahl, D. (2011). *Cluster analysis* (5<sup>th</sup> ed.). Chichester: John Wiley & Sons.



- Field, A. (2014). *Discovering statistics using SPSS (4<sup>th</sup> ed.)*. London: Sage Publications Ltd (1<sup>st</sup> ed. 2000).
- Fretz, B.R. (1981). Evaluating the effectiveness of career interventions. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 77–90. doi: 10.1037/0022-0167.28.1.77
- Gati, I., & Amir, T. (2010). Applying a systematic procedure to locate career decision-making difficulties. *The Career Development Quarterly*, 58, 301–320
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526. doi: 10.1037/0022-0167.43.4.510
- Heppner, M.J., & Heppner, P.P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429–452. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00053-2
- Hill, C.E., & Kellems, I.S. (2002). Development and use of the Helping Skills Measure to assess client perceptions of the effects of training of helping skills in sessions. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 264–272. doi: 10.1037/0022-0167.49.2.264
- Holmbeck, G.N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599–610. doi: 10.1037/0022-006X.65.4.599
- Horvath, A.O., & Greenberg, L.S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 223–233. doi: 10.1037/0022-0167.36.2.223
- Lambert, M.J., & Burlingame, G.M. (1996). *Outcome Questionnaire (OQ-45.2)*. Stevenson, MD: American Professional Credentialing Services.
- Lambert, M.J., Finch, A.M., Okiishi, J., & Burlingame, G.M. (2005). *Administration and scoring manual for the OQ-30.2*. Salt Lake City, UT: Brigham Young University.

- Lancaster, P.L., Rudolph, C., Perkins, S., & Patten, T. (1999). Difficulties in career decision making: A study of the reliability and validity of the career decision difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment, 4*, 393–413. doi: 10.1177/106907279900700405
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du counseling d'orientation: influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques psychologiques, 14*, 117–136.
- Mau, W.C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment, 9*, 353–364. doi: 10.1177/106907270100900403
- Nylund, K.L., Asparouhov, T., & Muthén, B.O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling, 14*, 535–569. doi: 10.1080/10705510701575396
- Robertson, P.J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling, 41*, 254–266. doi: 10.1080/03069885.2013.773959
- Rochlen, A.B., Milburn, L., & Hill, C.E. (2004). Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients. *Journal of Career Development, 30*, 263–275. doi: 10.1023/B:JOCD.0000025115.25272.66
- Ryan Krane, N.E. (1999). *Career counseling and career choice goal attainment: A meta-analytically derived model for career counseling practice*. Doctoral dissertation, Loyola University, Chicago.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics (6<sup>th</sup> ed.)*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tracey, T.J., & Kokotovic A.M. (1989). Factor structure of the working alliance inventory. *Psychological Assessment: A journal of Consulting and Clinical Psychology, 1*, 207–210. doi: 10.1037/1040-3590.1.3.207

Whiston, S.C., & Rose, C.S. (2015). Career counseling process and outcome. In P.J. Hartung, M.L. Savickas & W.B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Intervention* (pp. 43–60). Washington, WA: American Psychological Association.

## APPENDIX

<b>FREQUENCY OF USE OF INTERVENTION COMPONENTS DURING THE CAREER COUNSELING PROCESSES</b>		<b>Yes</b>	<b>No</b>
<b>Self-report inventories</b>			
1.	The use of self-report inventories in-session to identify interests, needs, skills, abilities, personality, etc. (except as outcome measures)	1%	99%
2.	The use of self-report inventories outside of sessions to identify interests, needs, skills, abilities, personality, etc. (except as outcome measures)	9%	91%
<b>Individualized interpretations and feedback</b>			
3.	Provision of individualized feedback on test results	10%	90%
4.	Provision of individualized feedback on career choice	55%	45%
5.	Provision of individualized feedback on written exercises	50%	50%
<b>Decision-making strategies</b>			
6.	Explanations designed to help clients understand the career-decision-making process, the steps involved in making a good decision, and factors involved in decision-making	66%	34%
7.	Change decision-making strategies	27%	73%
<b>Cognitive restructuring</b>			
8.	Identifying dysfunctional career thoughts and beliefs	50%	50%
9.	Confront dysfunctional career thoughts and beliefs	40%	60%
<b>Occupational information</b>			
10.	The provision of opportunities in-session to gather information on the world of work	52%	48%
11.	The provision of opportunities in-session to gather information on specific career options	65%	35%
12.	Encourage the client to access labour market information outside of sessions	62%	38%
<b>Modeling</b>			
13.	Exposure to models of career implementations	22%	78%
<b>Counselor support</b>			
14.	The provision of emotional support for academic or professional experiences	72%	28%
15.	The provision of emotional support about personal experiences	50%	50%
<b>Attention to decreasing barriers</b>			
16.	Identifying career-related barriers in achieving its career goal	72%	28%
17.	Dealing with career-related barriers in achieving its career goal	41%	59%
<b>Attention to building support</b>			
18.	Explain to the client the influence of the social support network in achieving its career goal	38%	62%

19.	Educating the client how to better interact with others	23%	77%
<b>Anxiety reduction</b>			
20.	Clarify sources of stress and anxiety about career choice	44%	56%
21.	Manage stress and anxiety about career choice	40%	60%
<b>Self-confidence</b>			
22.	Activities designed to help clients to increase confidence	51%	49%
<b>Written exercises</b>			
23.	The use of written exercises in-session that require client to write their occupational analyses	38%	62%
24.	The use of written exercises in-session that require client to write their interests, values, abilities, beliefs, etc.	35%	65%
25.	The use of written exercises outside of sessions that require client to write their occupational analyses	30%	70%
26.	The use of written exercises outside of sessions that require client to write their interests, values, abilities, beliefs, etc.	55%	45%
<b>Self-clarification activities</b>			
27.	Interests	92%	8%
28.	Values	89%	11%
29.	Abilities	81%	19%
30.	Personality traits	82%	18%
<b>Outside reading</b>			
31.	Use of outside reading assignments to learn more about career development models and strategies	31%	69%
<b>Referring to other professionals</b>			
32.	Refer the client to another professional (e.g, psychologist)	15%	85%

## **SEPTIÈME CHAPITRE**

### **SYNTHÈSE ET DISCUSSION GÉNÉRALE**

Ce chapitre propose une synthèse et une discussion générale des résultats des trois articles de la thèse. Les apports des trois articles sur le plan scientifique sont d'abord présentés. Puis, s'ensuivent les apports des trois articles sur le plan de la pratique en counseling de carrière. Ensuite, les limites et les pistes de recherche qui se dégagent de ces trois articles seront exposées. Étant donné que ces aspects ont été traités dans chacun des trois articles, la lectrice ou le lecteur sera exposé inévitablement à certaines informations ayant déjà été mentionnées. Ainsi, cette discussion s'efforcera d'aborder ces éléments dans une perspective intégrative et conclusive afin de mettre en relation les résultats observés dans chacun des articles. Enfin, on termine avec le positionnement de cette thèse dans la thématique du doctorat.

#### **1. APPORT DES TROIS ARTICLES**

##### **1.1 Apports des trois articles sur le plan scientifique**

Cette thèse de doctorat s'est intéressée aux effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique des clientes et des clients, ainsi qu'à l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les effets observés. Il importe de souligner que la présente thèse est l'une des rares études à contenir des données en aussi grand nombre sur des processus de counseling de carrière individuel ayant été réalisés par des conseillères et des conseillers d'orientation expérimentés et ayant eu lieu en contexte naturel de pratique. En effet, dans la majorité des études précédentes sur le sujet, les processus de counseling de carrière étaient conduits par des conseillères et des conseillers en formation initiale bénéficiant de supervision clinique. Ces processus impliquaient, de manière générale, un minimum de trois à quatre rencontres de counseling de carrière individuel. Bien que les études antérieures aient permis d'acquérir des informations pertinentes sur le processus de counseling de carrière, on peut penser que

ces conditions ne reflètent pas le contexte le plus courant dans lequel a lieu la majorité des processus de counseling de carrière individuel auprès de clientes et de clients vivant de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique. Par ailleurs, cette thèse a également donné lieu à la construction d'un questionnaire ayant permis de mesurer l'utilisation de 32 composantes d'intervention en counseling de carrière. Les 32 composantes sont dérivées de 15 composantes d'intervention recensées par Ryan Krane (1999). Le fait d'avoir divisé les composantes de Ryan Krane (1999) en composantes plus spécifiques a permis de procéder à une mesure plus fine des interventions effectuées au cours des processus de counseling de carrière. De plus, la présente étude est la première à avoir considéré l'influence de l'alliance de travail au moment d'étudier l'effet des composantes d'intervention.

Dans l'ensemble, les résultats de cette thèse ont permis de mieux connaître les effets du counseling de carrière individuel sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique, ainsi que l'influence des composantes d'intervention et de l'alliance de travail sur les effets observés. En cohérence avec la documentation scientifique (Masdonati *et al.*, 2013; Masdonati *et al.*, 2009; Massoudi *et al.*, 2008), le premier article a d'abord permis de constater une diminution de grande taille de l'indécision de carrière des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière individuel. De manière plus notable, cet article a permis d'identifier quatre composantes d'intervention étant significativement associées aux changements observés sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. À titre de rappel, ces quatre composantes d'intervention sont 1) les exercices écrits en cours de rencontre visant à comparer les options de carrière, 2) les rétroactions individualisées sur le choix de carrière envisagé, 3) la gestion des obstacles à l'atteinte du but de carrière, ainsi que 4) la transmission d'informations en cours de rencontre sur les options de carrière. Sur le plan des connaissances scientifiques, cet apport est important étant donné que cette étude est la première à avoir comparé dans le contexte spécifique du counseling de carrière individuel la contribution respective de chacune des composantes d'intervention recensées par Ryan Krane (1999). Il est également intéressant de constater, en contraste avec les méta-analyses recensées (Ryan Krane, 1999; Whiston *et al.*, 2017), que la présente étude est la première à avoir observé une contribution

significative unique de la composante d'intervention *gestion des obstacles à l'atteinte du but de carrière*. Cette différence avec les méta-analyses précédentes suggère donc que la contribution de certaines composantes d'intervention pourrait varier selon les modalités de l'intervention (individuelle, groupale, classe). En effet, à titre de rappel, les méta-analyses recensées (Ryan Krane, 1999; Whiston *et al.*, 2017) contiennent majoritairement des études ayant porté sur les modalités d'intervention groupale et de classe.

Un deuxième apport important de cet article s'avère être la validation empirique de l'hypothèse de l'effet modérateur de l'alliance de travail sur l'association entre les composantes d'intervention et le changement observé sur le plan de l'indécision de carrière. En fait, cet article a permis de constater que l'effet de deux des quatre composantes, soit les exercices écrits en cours de rencontre et les rétroactions sur le choix de carrière, varie en fonction de la qualité de l'alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente. Les analyses conditionnelles de régression effectuées ont permis de constater que chacune des deux composantes entretient une dynamique singulière avec l'alliance de travail lorsqu'il s'agit de prédire les changements sur le plan de l'indécision de carrière. Alors que l'effet des rétroactions individualisées sur le changement dans l'indécision de carrière était significatif à un niveau moyen et élevé de l'alliance de travail, celui des exercices écrits s'est avéré significatif uniquement à un niveau élevé de l'alliance de travail. Ainsi, ces résultats suggèrent qu'un niveau minimal moyen d'alliance de travail soit requis pour que les rétroactions individualisées puissent mener à des changements bénéfiques sur l'indécision de carrière alors qu'un niveau élevé s'avère requis en ce qui concerne les exercices écrits. Les analyses de modération effectuées dans cet article ont également permis de constater que l'alliance de travail ne modère pas l'effet de toutes les composantes d'intervention. Tel que constaté, les effets de la transmission d'informations à propos des options de carrière et de la gestion des obstacles à l'atteinte du but de carrière n'ont pas été modérés par l'alliance de travail. Bien que ces résultats devront être répliqués dans de futures recherches, d'un point de vue théorique, ils amènent à penser que ces deux composantes peuvent conduire à des effets bénéfiques sur l'indécision de carrière,



indépendamment de la qualité de l'alliance de travail entre la personne conseillère et la personne cliente.

En résumé, les résultats du premier article de cette thèse suggèrent que des changements plus bénéfiques sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients sont susceptibles de survenir dans le cadre de processus de counseling de carrière à l'intérieur desquels on retrouve a) un niveau élevé d'alliance de travail, b) des activités écrites en cours de rencontre visant à comparer les options envisagées, c) des rétroactions individualisées portant sur le choix de carrière envisagé, d) des interventions visant la gestion des obstacles à l'atteinte du but de carrière et e) de la transmission d'informations en cours de rencontre à propos des options de carrière.

En cohérence également avec la documentation scientifique (Heppner *et al.*, 2004; Milot-Lapointe *et al.*, 2016), le deuxième article a d'abord permis de constater une diminution de grande taille de la détresse psychologique des clientes et des clients au cours des processus de counseling de carrière individuel. De manière plus notable, il s'avère être le premier article à identifier des composantes d'intervention en counseling de carrière étant significativement associées aux changements observés sur le plan de la détresse psychologique des clientes et des clients. À titre de rappel, les deux composantes d'intervention identifiées sont les exercices écrits en cours de rencontre visant à comparer les options de carrière et les rétroactions individualisées portant sur le choix de carrière envisagé.

Des analyses statistiques de médiation ont révélé que l'effet de ces deux composantes d'intervention sur la détresse psychologique est partiellement médié par le changement survenu sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. Sur le plan des connaissances scientifiques, cet article s'avère le premier à permettre d'acquérir des connaissances sur le mécanisme par lequel les exercices écrits et les rétroactions individualisées exercent un effet sur la détresse psychologique. Il offre donc un appui empirique à l'hypothèse selon laquelle les composantes d'intervention centrées sur les

problèmes ou les buts de carrière peuvent exercer un effet sur la détresse psychologique par le biais d'un changement survenant sur le plan de l'indécision de carrière.

En cohérence avec la documentation scientifique à ce sujet (Multon *et al.*, 2001), le deuxième article a aussi permis de constater un effet direct de l'alliance de travail sur la détresse psychologique. Tout comme pour les deux composantes d'intervention (exercices écrits et rétroactions individualisées), l'effet de l'alliance de travail sur la détresse psychologique s'est avéré médié par le changement survenu sur le plan de l'indécision de carrière des clientes et des clients. Dans ce sens, cet article est également le premier permettant de cerner le mécanisme par lequel l'alliance de travail exerce un effet sur la détresse psychologique.

En somme, les angles d'analyse utilisés dans les deux premiers articles ont permis d'apporter un éclairage théorique et empirique sur la nature de la relation entre les quatre variables que sont les composantes d'intervention, l'alliance de travail, l'indécision de carrière et la détresse psychologique. De manière plus explicite, la mise en relation des résultats observés dans les deux articles permet de tirer les conclusions suivantes : a) les exercices écrits en cours de rencontre visant à comparer les options de carrière, les rétroactions individualisées portant sur le choix de carrière envisagé, la gestion des obstacles à l'atteinte du but de carrière, ainsi que la transmission d'informations en cours de rencontre sur les options de carrière exercent un effet direct sur l'indécision de carrière b) les effets directs des exercices écrits et des rétroactions individualisées sur l'indécision de carrière varient en fonction de l'alliance de travail, c) les exercices écrits, les rétroactions individualisées et l'alliance de travail exercent un effet direct sur la détresse psychologique et d) les effets directs des exercices écrits, des rétroactions individualisées et de l'alliance de travail sur la détresse psychologique s'exercent par le biais d'un changement survenant dans l'indécision de carrière.

Comme il a été constaté dans le troisième article, le niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients à l'amorce d'un processus de counseling de carrière exerce une influence sur les composantes d'intervention mobilisées ainsi que sur l'alliance de travail. En ce qui concerne les composantes d'intervention, une différence a été observée entre les deux groupes en ce qui a trait au *soutien émotionnel*, laquelle peut s'expliquer par le fait que les clientes et les clients du groupe Indécis/Détresse élevée présentaient un niveau d'indécision et de détresse plus élevé que les clientes et les clients du groupe Incertain/Détresse minimale. Il est intéressant de constater qu'aucune différence entre les deux groupes n'a été observée en ce qui a trait aux composantes d'intervention centrées directement sur l'atteinte des buts de carrière. Ce résultat suggère que les conseillères et les conseillers ont effectué en des proportions similaires auprès des deux groupes des interventions visant directement la résolution des problèmes ou l'atteinte des buts de carrière. D'ailleurs, considérant que les exercices écrits et les rétroactions individualisées ont exercé un effet bénéfique sur l'indécision de carrière et la détresse psychologique dans le cadre des deux premiers articles de cette thèse, il apparaît positif que ces deux composantes d'intervention aient été mobilisées à au moins une reprise en des proportions similaires pour les deux groupes de clientes et de clients.

Néanmoins, le troisième article a permis de constater que les clientes et les clients du groupe Indécis/Détresse élevée évaluent l'alliance de travail globale ainsi que l'entente sur les buts et sur les tâches du counseling de carrière de manière moins positive que les clientes et les clients du groupe Incertain/Détresse minimale. Ce résultat suggère que les clientes et les clients du groupe Indécis/Détresse élevée avaient moins confiance en l'utilité des buts et des tâches planifiés lors de la première rencontre de counseling de carrière pour leur permettre de résoudre de manière satisfaisante les problèmes qui les ont amenés à consulter. Dans le même sens, on a constaté que les conseillères et les conseillers d'orientation ont évalué l'alliance de travail globale ainsi que l'entente sur les buts et les tâches du counseling de carrière de manière moins positive lorsqu'ils intervenaient auprès des clientes et des clients du groupe Indécis/Détresse élevée. Sur le plan des connaissances scientifiques en counseling de carrière, cet apport est important, car il appuie l'hypothèse

selon laquelle le niveau de détresse psychologique des clientes et des clients est susceptible d'affecter la création de l'alliance de travail.

Par ailleurs, en lien avec les deux premiers articles de cette thèse, il est intéressant de constater que les changements bénéfiques observés sur les plans de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique n'ont pas été influencés par les groupes de clientes et de clients. Ce résultat est encourageant pour la pratique en counseling de carrière, car il suggère que les deux types de clientes et de clients sont susceptibles de faire des progrès significatifs au cours des processus. Ce résultat montre également que les effets bénéfiques des composantes d'intervention et de l'alliance de travail observés dans les deux premiers articles n'étaient pas attribuables au niveau initial d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients. Bien que ce constat soit positif, le troisième article montre que les clientes et les clients du groupe Indécis/Détresse élevée enregistrent un niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique significativement plus élevé que les clientes et les clients de l'autre groupe au posttest. De manière plus notable, le niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique du groupe Indécis/Détresse élevée, au posttest, était plus élevé que celui du groupe Incertain/Détresse minimale au prétest. Ces résultats signifient qu'au début de la dernière rencontre de counseling de carrière, les clientes et les clients du groupe Indécis/Détresse élevée présentaient un niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique plus élevé que le niveau d'indécision et de détresse qui a incité les clientes et les clients du groupe Incertain/Détresse minimale à recourir à l'aide d'une conseillère ou d'un conseiller d'orientation pour résoudre leurs problèmes et atteindre leurs buts. Ainsi, il est possible que les processus de counseling de carrière individuel n'aient pas permis de résoudre de manière suffisante les difficultés des clientes et des clients du groupe Indécis/Détresse élevée en matière de prise de décision de carrière. Bien qu'il soit possible d'émettre l'hypothèse que certaines personnes clientes du groupe Indécis/Détresse élevée ont des traits faisant en sorte qu'ils maintiennent des niveaux d'indécision et de détresse constamment élevés, il est raisonnable de penser qu'un niveau plus bas d'indécision de carrière et de détresse psychologique serait souhaitable pour les clientes et les clients de ce groupe à l'issue d'un processus de counseling de

carrière afin de leur permettre de prendre une décision de carrière plus optimale. À cet effet, on peut penser que les clientes et les clients de ce groupe ont besoin d'un plus grand nombre de rencontres de counseling de carrière ou d'interventions ciblant davantage leurs difficultés.

À ce sujet, les analyses de médiation effectuées dans le troisième article apportent un éclairage théorique et empirique susceptible d'expliquer, en partie, pourquoi les clientes et les clients du groupe Indécis/Détresse élevée manifestent des niveaux d'indécision de carrière et de détresse psychologique plus élevés à la fin des processus. En effet, ces analyses ont permis de constater que les clientes et les clients du groupe Indécis/Détresse élevée ont enregistré un niveau plus élevé d'indécision de carrière et de détresse psychologique à la fin des processus, en partie, parce qu'ils ont perçu la qualité de l'alliance de travail globale, ainsi que l'entente sur les buts et les tâches du counseling de carrière de manière moins positive. Dans ce sens, un apport important de ce résultat est qu'il suggère que le niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique de ces clientes et ces clients à l'issue des processus de counseling de carrière pourrait être diminué par une amélioration de la qualité de l'alliance de travail. Par ailleurs, aucun effet médiateur de l'alliance de travail telle que perçue par la personne conseillère n'a été constaté. Ce résultat va dans le sens d'une étude de Elad-Strenger et Littman-Ovadia (2012) ayant montré que l'alliance de travail telle que perçue par la personne conseillère n'était pas un prédicteur des effets du counseling de carrière.

## **1.2 Apports des trois articles sur le plan de la pratique**

Les résultats de cette thèse ont plusieurs retombées potentielles pour la pratique en counseling de carrière individuel. Premièrement, cette thèse suggère que les interventions en counseling de carrière individuel dans lesquelles les conseillères et les conseillers proposent des exercices écrits visant à comparer les options de carrière, fournissent des rétroactions individualisées portant sur le choix de carrière envisagé, gèrent les obstacles à l'atteinte du but de carrière et transmettent des informations à propos des options de

carrière sont susceptibles de conduire à des changements bénéfiques sur l'indécision de carrière des clientes et des clients.

Deuxièmement, les résultats cette thèse suggèrent qu'il est important que les conseillères et les conseillers s'assurent que le niveau d'alliance de travail tel que perçu par la personne cliente soit suffisamment élevé afin que les exercices écrits et les rétroactions individualisées puissent conduire à des changements bénéfiques sur l'indécision de carrière. S'il semble important que le niveau d'alliance de travail soit optimal au moment de mobiliser ces deux composantes d'intervention, les résultats de cette thèse portent à penser qu'indépendamment du niveau de l'alliance de travail, les conseillères et les conseillers peuvent s'attendre à des changements bénéfiques sur l'indécision de carrière lorsqu'ils abordent les obstacles à l'atteinte du but de carrière et transmettent des informations à propos des options de carrière.

Troisièmement, les résultats de cette thèse suggèrent que les interventions en counseling de carrière dans lesquelles les conseillères et les conseillers proposent des exercices écrits visant à comparer les options de carrière, fournissent des rétroactions individualisées sur le choix de carrière envisagé et dans lesquelles le niveau d'alliance de travail tel que perçu par la personne cliente est élevé sont susceptibles de conduire à des changements bénéfiques sur la détresse psychologique. Le fait que ces deux composantes d'intervention ainsi que l'alliance de travail soient médiées par le changement survenant sur le plan de l'indécision de carrière amène à penser que les conseillères et les conseillers devraient s'assurer que leurs interventions soient centrées sur la résolution des difficultés relatives à l'indécision de carrière afin d'obtenir des effets bénéfiques sur la détresse psychologique des clientes et des clients.

Enfin, cette thèse propose une taxinomie validée empiriquement du niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients qui consultent en counseling de carrière en milieu universitaire. Nos résultats suggèrent qu'une évaluation initiale des clientes et clients basée sur cette taxinomie pourrait permettre aux

personnes conseillères de mieux répondre aux besoins sur le plan de l'établissement de l'alliance de travail pour les clientes et les clients manifestant des niveaux élevés d'indécision de carrière et de détresse psychologique à l'amorce d'un processus de counseling de carrière. Ils suggèrent également qu'une amélioration de l'alliance de travail avec les clientes et les clients du groupe Indécis/Détresse élevée pourrait permettre de faire en sorte qu'ils quittent les processus de counseling de carrière avec des niveaux d'indécision de carrière et de détresse psychologiques moins élevés. Dans ce sens, nos résultats amènent à penser qu'une attention particulière devrait être portée à la création d'une alliance de travail optimale lors de processus de counseling de carrière réalisés auprès de clientes et de clients s'apparentant à ce groupe.

## 2. LIMITES DE LA THÈSE

Une première limite de cette recherche réside dans l'utilisation d'un devis de recherche ne comprenant pas de groupe témoin (Fortin et Gagnon, 2016). Cette limite fait en sorte qu'on ne peut attribuer avec certitude les changements bénéfiques observés sur les plans de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique aux processus de counseling de carrière. De plus, on ne peut pas attribuer avec certitude les changements observés sur les plans de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique aux composantes d'intervention mobilisées ainsi qu'à l'alliance de travail, car certains effets pourraient être survenus avant les prises de mesure de ces deux variables. Cette limite est également constatée dans les études antérieures en counseling carrière individuel portant sur les effets du processus. Par ailleurs, le fait que la mesure posttest dans la présente étude ait été prise avant le début de la dernière rencontre de counseling de carrière fait en sorte que les effets ayant pu survenir au cours de la dernière rencontre n'ont pas été mesurés. Des limites semblables sont également constatées dans des études similaires ayant porté sur le processus de counseling de carrière. À titre d'exemple, dans l'étude de Masdonati *et al.* (2014), la mesure prétest a été effectuée à la fin de la première rencontre de counseling de carrière, ce qui fait en sorte que les effets ayant pu survenir durant la première rencontre n'ont pas été mesurés. Le fait que des limites méthodologiques semblables soient observées

dans les études récentes en counseling de carrière individuel suggère que la mise en place de devis de recherche expérimentaux en contexte naturel de pratique présente des défis logistiques et pratiques pour les chercheuses et les chercheurs du domaine.

Dans un autre ordre d'idées, bien que la taille de l'échantillon à l'étude était suffisante pour effectuer les analyses prévues et similaire à celles des études antérieures sur le sujet, sa petite taille a limité la puissance statistique disponible pour les analyses. Ainsi, parmi les 32 composantes d'intervention étudiées, seulement un petit nombre d'interventions pouvaient être retenues dans les analyses de régression, soit celles étant le plus fortement associées au changement sur l'indécision de carrière dans le premier article et au changement sur la détresse psychologique dans le deuxième article. Dans ces conditions, il n'était donc pas possible de détecter les effets de composantes d'intervention ayant une plus faible contribution statistique. De plus, en raison de leur faible variance, certaines composantes d'intervention ne pouvaient pas avoir une contribution significative dans les changements survenant sur le plan de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique. À titre d'exemple, la composante *clarification des intérêts* a été utilisée dans 92 % des processus de counseling de carrière. D'un point de vue statistique, il est nécessaire qu'il y ait suffisamment de variance dans les variables indépendantes pour pouvoir expliquer de la variance dans les variables dépendantes.

Ces limites relatives à la faible taille de l'échantillon et à la faible variance dans certaines composantes sont possiblement attribuables à l'une des forces de cette étude, soit le fait que la collecte de données a été réalisée dans un contexte naturel de pratique. En effet, la mise en place de cette collecte de données a exigé de la part des conseillères et des conseillers des milieux de pratique de remplir les questionnaires durant leur temps de travail. En plus de leur participation à la recherche, les conseillères et les conseillers devaient donc également réaliser leurs tâches habituelles. Bien que des versions courtes des questionnaires aient été privilégiées (p. ex. : pour l'alliance de travail), ce temps consacré à remplir les questionnaires peut avoir limité leur participation à la recherche et, par conséquent, la taille de l'échantillon de la présente étude. Par ailleurs, en ce qui concerne la



faible variance de certaines composantes, celle-ci est possiblement attribuable au fait que les conseillères et les conseillers n'ont pas eu à suivre un manuel de traitement (comme c'est le cas dans des recherches expérimentales). De cette manière, on pouvait davantage préserver l'intégrité de leur pratique habituelle.

Une autre limite de cette thèse réside dans le questionnaire ayant été utilisé pour mesurer les composantes d'intervention mobilisées au cours des processus de counseling de carrière. Le fait d'avoir mesuré les composantes d'intervention sur la base de leur présence ou de leur absence fait en sorte que nous ne détenons pas d'informations sur le temps qui leur a été consacré et sur la façon dont elles ont été mobilisées durant les rencontres. De plus, considérant que 18 personnes conseillères ont participé à la présente étude, il est possible que certaines d'entre elles aient interprété différemment la signification de certains items dans le questionnaire. Également, le fait que certaines personnes conseillères aient accompagné un grand nombre de clientes et de clients (MAX = 14) pourrait amener à penser que les effets observés pour chacun des processus ne sont pas totalement indépendants les uns des autres.

Une autre limite de cette thèse est que ses résultats ne peuvent être généralisés à toutes les clientèles et à tous les milieux de pratique. En effet, on peut penser que la clientèle universitaire et le contexte de la pratique en counseling de carrière dans ce milieu se différencient des autres clientèles et des autres milieux. De plus, il est possible que l'échantillon à l'étude ne soit pas totalement représentatif des étudiantes et des étudiants universitaires consultant en counseling de carrière. En fait, le devis de recherche employé dans la présente étude ne permet pas de comparer les personnes ayant refusé de participer à la recherche à celles ayant accepté de participer. Néanmoins, à la lumière de la documentation scientifique, on peut constater que nous avons ciblé une clientèle pour qui l'étude de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique était pertinente. D'ailleurs, le choix de cette clientèle a permis dans le troisième article de comparer nos résultats avec ceux obtenus par Rochlen *et al.* (2004) ayant démontré la présence d'indécision de carrière et de détresse psychologique chez cette clientèle.

### 3. PISTES DE RECHERCHE

Le fait que la présente étude soit la première dans le contexte spécifique du counseling de carrière individuel à étudier la contribution des composantes d'intervention recensées par Ryan Krane (1999), lui confère un caractère exploratoire. Vu l'absence d'études antérieures similaires, on ne pouvait pas procéder à des hypothèses théoriques précises par rapport à l'ordre d'entrée des composantes d'intervention et des effets modérateurs de l'alliance de travail dans les modèles de régression.

Dans ce sens, il s'avérerait pertinent qu'une recherche future réplique nos résultats concernant les composantes d'intervention étant associées significativement aux changements survenus sur les plans de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique. Le fait d'utiliser une plus grande taille d'échantillon permettrait d'identifier des composantes d'intervention contribuant de manière plus faible aux changements observés sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique. Dans la même veine, comme nous l'avons fait dans la présente thèse, il serait également pertinent de vérifier si l'effet de ces composantes d'intervention s'avère modéré par l'alliance de travail telle que perçue par la personne cliente. De cette manière, on pourrait avoir une meilleure estimation du nombre de composantes d'intervention en counseling de carrière dont l'effet est influencé par la qualité de l'alliance de travail. Par ailleurs, il serait pertinent de prendre en compte les traits de personnalité des clientes et des clients au moment d'étudier les effets du processus de counseling de carrière. Bien qu'une recherche de Massoudi *et al.* (2008) suggère que l'effet de l'alliance de travail sur l'indécision de carrière ne soit pas modéré par les traits de personnalité, il est possible que ce soit le cas en ce qui concerne certaines composantes d'intervention en counseling de carrière. De plus, compte tenu du lien empirique observé entre certains traits de personnalité et l'alliance de travail en counseling de carrière (Massoudi *et al.*, 2008), des recherches futures pourraient possiblement expliquer pourquoi les clientes et les clients vivant davantage d'indécision de carrière et de détresse psychologique ont une perception moins positive de l'alliance de travail avec la

personne conseillère et ont un niveau plus élevé d'indécision de carrière et de détresse psychologique à la fin des processus.

Dans la documentation scientifique, des chercheuses et des chercheurs (Whiston *et al.* 2017) recommandent de recourir à des devis expérimentaux spécialement conçus pour isoler l'effet des composantes d'intervention de manière à pouvoir établir un lien de causalité entre leur présence et les changements bénéfiques observés chez les clientes et les clients. À cet égard, Whiston *et al.* (2017) suggèrent la conduite d'études à l'intérieur desquelles chacune des composantes d'intervention serait introduite de manière additive dans les processus de counseling de carrière afin d'évaluer leur effet au fur et à mesure de leur introduction. Bien que ce type de devis puisse favoriser la validité interne des résultats, il importe de souligner les considérations éthiques liées à sa mise en place. En effet, ce devis de recherche ferait en sorte que les conseillères et les conseillers ne seraient pas libres d'utiliser les composantes d'intervention au moment qu'ils jugent approprié pour répondre aux besoins des personnes clientes, ce qui aurait possiblement pour conséquence de diminuer l'effet des interventions. Pour cette raison, on peut penser qu'il est préférable que les conseillères et les conseillers interviennent de la manière qu'ils jugent la plus appropriée pour répondre aux besoins des clientes et des clients comme c'était le cas dans la présente thèse de doctorat.

On pense néanmoins que le devis de recherche utilisé dans la présente étude puisse être bonifié par l'emploi de procédures permettant d'observer d'une manière plus fine le mécanisme d'action des composantes d'intervention identifiées dans cette thèse (Whiston et Rose, 2015). À titre d'exemple, les processus de counseling de carrière pourraient être enregistrés et analysés de manière à en connaître davantage sur la façon dont les composantes d'intervention ont été mobilisées ainsi que sur le temps qui leur a été consacré. De plus, l'influence des actions des personnes conseillères sur la qualité de l'alliance de travail pourrait être étudiée. Enfin, des variables relatives à la personne conseillère pourraient être étudiées, par exemple, le sentiment d'efficacité personnelle (Heppner et Heppner, 2003).

### 3. POSITIONNEMENT DANS LA THÉMATIQUE DU DOCTORAT

Le programme de doctorat de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke a pour thématique l'interrelation entre la recherche, la formation et la pratique. Il est d'ailleurs attendu que les travaux de recherche des personnes candidates s'inscrivent dans les axes de cette triade. Dans une discipline qui encourage la pratique clinique fondée sur des données probantes, cette recherche a permis d'identifier des composantes d'intervention en counseling de carrière pouvant alimenter le travail des conseillères et des conseillers d'orientation qui interviennent auprès de clientes et de clients vivant de l'indécision de carrière et de la détresse psychologique. Il est donc possible que cette recherche encourage les conseillères et les conseillers à mobiliser plus fréquemment ces composantes dans le cadre de leurs pratiques.

Cette recherche pourrait également offrir un éclairage théorique et empirique aux conseillères et aux conseillers d'orientation par rapport au rôle joué par l'alliance de travail lorsqu'il s'agit de prédire les effets bénéfiques du counseling de carrière. Dans ce sens, il se peut que les résultats de la présente thèse influencent les conseillères et les conseillers dans leur manière de se préoccuper de l'alliance de travail au moment d'effectuer des interventions auprès de leurs clientes et leurs clients.

Par ailleurs, cette recherche permettra également aux conseillères et aux conseillers d'orientation œuvrant en milieu universitaire de bénéficier d'un portrait validé empiriquement du niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients qui consultent en counseling de carrière. Ce portrait pourrait leur permettre d'anticiper certaines difficultés pouvant survenir dans la création de l'alliance de travail auprès de certains types de personnes clientes.

Finalement, on peut penser que les résultats de cette thèse pourraient contribuer aux contenus abordés dans le cadre de la formation initiale en counseling de carrière individuel. En effet, à la lumière des résultats, il apparaît important que la formation initiale en

counseling de carrière mette une emphase particulière sur le développement d'une alliance de travail optimale, et ce, dès la première rencontre. Il apparaît également important que la formation initiale permette aux conseillères et aux conseillers de développer leurs compétences en matière d'évaluation du niveau d'indécision de carrière et de détresse psychologique des clientes et des clients, car celui-ci peut influencer l'alliance de travail et les effets du counseling de carrière. Enfin, il semble important que la formation des conseillères et conseillers d'orientation accorde de l'importance au développement des compétences à mobiliser les composantes d'intervention ayant exercé un effet bénéfique sur l'indécision de carrière et sur la détresse psychologique dans la présente thèse.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

### (CHAPITRES 1, 2 ET 6)

- Amir, T., Gati, I. et Kleiman, T. (2008). Understanding and interpreting career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 281-309
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 4-14.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Beck, A.T., Ward, C.H., Mendelson, M., Mock, J. et Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives for General Psychiatry*, 4(1), 53-63.
- Bordin, E.S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy, Theory, Research and Practice*, 16(3), 237-260.
- Bordin, E.S. (1980). *Of human bonds that bind or free*. Paper presented at the meeting of the Society for Psychotherapy Research, Pacific Grove, CA.
- Bordin, E.S. (1989). *Building therapeutic alliances: The base for integration*. Paper presented at the annual meeting of the Society for the Exploration of Psychotherapy Integration, Berkeley, CA.
- Bordin, E.S. (1994). Theory and research on the therapeutic working alliance: New directions. In A.O. Horvath et L.S. Greenberg (dir.), *The working alliance: Theory, research, and practice* (p. 13-37). New York, NY: John Wiley and Sons.
- Brown, D. et Brooks, L. (1985). Career counseling as a mental health intervention. *Professional psychology, Research and Practice*, 16(6), 860-867.
- Brown, G., Craig, T.K.J. et Harris, T.O. (1985). Depression: distress or disease? Some epidemiological considerations. *British Journal of Psychiatry*, 147(6), 612-622.
- Brown, S.D. et Rector, C.C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision-making. In S.D. Brown et R.W. Lent (dir.). *Handbook of counseling psychology* (4<sup>e</sup> éd., p. 392-407). New York, NY: Wiley.
- Brown, S.D. et Ryan Krane, N.E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S.D. Brown et R.W. Lent (dir.). *Handbook of Counseling Psychology* (3<sup>e</sup> éd., p. 740-766). New York, NY: Wiley.
- Brown, S., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I, Miller, M. *et al.* (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 411-428.

- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé: modèles, concepts et méthodes*. Paris: Dunod.
- Chartrand, J.M., Robbins, S.B., Morrill, W.H. et Boggs, K. (1990). The development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 490-501.
- Choi, K.-H., Buskey, W. et Johnson, B. (2010). Evaluation of counseling outcomes at a University counseling center: The impact of clinically significant change on problem resolution and academic functioning. *Journal of Consulting Psychology*, 57(3), 297-303.
- Clarke, D.M. et Kissane, D.W. (2002). Demoralization: Its phenomenology and importance. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(6), 733-742.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2<sup>e</sup> éd.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associate, Inc (1<sup>re</sup> éd. 1969).
- Constantine, M.G. et Flores, L.Y. (2006). Psychological distress, perceived family conflict, and career development issues in college students of color. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 354-369.
- Corbière, M., Bisson, J., Lauzon, S. et Ricard, N. (2006). Factorial validation of a French short-form of the Working Alliance Inventory. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 15, 36-45.
- Derogatis, L.R. (1977). *The SCL-90 manual: Scoring, administration and procedures for the SCL-90*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University School of Medicine, Clinical Psychometrics Unit.
- Derogatis, L.R. (1993). *The Brief Symptom Inventory (BSI): Administration, scoring, and procedures manual-III*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
- Derogatis, L.R., Yevzeroff, H. et Wittelsberger. (1975). Social class, psychological disorder, and the nature of the psychopathologic indicator. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(2), 183-191.
- Deschesnes, M. (1998). Étude de la validité et de la fidélité de l'Indice de détresse psychologique de Santé Québec (IDPSQ-14) chez une population adolescente. *Psychologie canadienne*, 39(4), 288-297.
- Desmarais, D., Beauregard, D., Guérette, M., Hrimech, M. Lebel, Y., Martineau, P. et al. (2000). *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes*. Québec: Les publications du Québec.
- Di Fabio, A. et Bernaud, J.-L. (2008). The help-seeking in career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 60-66.

- Dohrenwend, B.P., Shrout, P.E., Egri, G. et Mendelsohn, F.S. (1980). Nonspecific psychological distress and other dimensions of psychopathology: Measures for use in the general population. *Archives of General Psychiatry*, 37(11), 1229-1236.
- Dosnon, O. (1996). L'indécision face au choix scolaire ou professionnel: concepts et mesures. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 25(1), 129-168.
- Drapeau, A., Marchand, A. et Beaulieu-Prévost, D. (2012). Epidemiology of psychological distress. In L. Labate (dir.), *Mental illnesses, understanding, prediction and control* (p.105-133). (s.l.): In Tech.
- Flynn, R.J., Aubry, T.D., Guindon, S., Tardif, I., Viau, M. et Gallant, A. (2002). Validation d'une version française abrégée du Outcome Questionnaire et évaluation d'un service de counselling en milieu clinique. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 17(3), 57-74.
- Forner, Y. (2010). L'évaluation de l'indécision vocationnelle: l'EDV-9 (forme S). *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39(4), 2-12.
- Forner, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le travail humain*, 70(3), 213-234.
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3<sup>e</sup> éd.). Montréal : Chenelière Éducation (1<sup>re</sup> éd. 2006).
- Fouad, N.A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543-564.
- Fouad, N.A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. et al. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 407-420.
- Freud, S. (1958a). The dynamics of transference. In J. Strachey (dir.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (p. 97-108). Londres: Hogarth Press. (Travail original publié en 1912).
- Fuqua, D.R. et Hartman, B.W. (1983). A behavioral index of career indecision for college students. *Journal of College Student Personnel*, 24, 507-512.
- Gati, I. (2011). Abridged professional manual for the career decision-making difficulties questionnaire (CDDQ).
- Gati, I., Krausz, M. et Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I. et Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98-113.



- Gati, I. et Levin, N. (2015). Making better career decisions. In P. J. Hartung, M.L. Savickas et W.B. Walsh (dir.), *Handbook of Career Intervention* (p. 193-207). Washington, WA: American Psychological Association.
- Gati, I. et Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (dir.), *International handbook of career guidance* (p. 157-185). Berlin, Germany: Springer.
- Gold, J. et Scanlon, C.R. (1993). Psychological distress and counseling duration of career and noncareer clients. *The Career Development Quarterly*, 42(2), (n.p.).
- Guédon, M.-C., Savard, R., Le Corff, Y. et Yergeau, E. (2011). *Tests à l'appui. Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling de carrière* (2<sup>e</sup> éd.). Québec: Septembre Éditeur (1<sup>re</sup> éd. 2003).
- Guillon, V. (2013). Counseling de carrière, counseling et psychothérapie: quelle efficacité? In I. Orly-Louis, V. Guillon et E. Loarer (dir.), *Psychologie du conseil en orientation* (p. 131-158). Bruxelles: De Boeck Supérieur.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J. et Johnston, J.A. (1998). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Needham Heights: Ally and Bacon.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J. et Johnston, J.A. (2000). Conseil et développement de carrière tout au long de la vie (Trad. par D. Bonora). *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29(1), 91-115.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J. et Johnston, J.A. (2009). *Career counseling: Process, issues, and techniques* (3<sup>e</sup> éd.). Boston, MA: Allyn and Bacon (1<sup>re</sup> éd. 1998).
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J. et Johnston, J.A. (2014). *Career counseling: Holism, diversity, and strengths* (4<sup>e</sup> éd.). Alexandria, VA: American Counseling Association (1<sup>re</sup> éd. 1998).
- Heppner, M.J. et Heppner, P.P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 429-452.
- Heppner, M.J., Dong-gwi, L., Heppner, P.P., McKinnon, L.C., Multon, K.D. et Gysbers, N. C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 217-238.
- Heppner, P., Kivlighan, D. et Wampold, B. (2008). *Research design in counseling* (3<sup>e</sup> éd.). États-Unis: Thomson (1<sup>re</sup> éd. 1999).
- Herr, E.L. (1989). Career development and mental health. *Journal of Career Development*, 16(1), 5-18.

- Holland, J.L., Gottfreson, D.C. et Power, P.G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1191-1200.
- Horowitz, L.M., Rosenberg, S.E., Baer, B.A., Ureno, G. et Villasenor, V.S. (1988). Inventory of Interpersonal Problems psychometric properties and clinical applications. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(6), 885-892.
- Horvath, A.O. et Greenberg, L.S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 223-233.
- Ilfield, F.W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological Reports*, 39, 1215-1228.
- Janis, I.L. et Mann, L. (1977). *Decision making*. New York, NY: Free Press.
- Jones, L. (1989). Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students: A revision of the Vocational Decision Scale, the Career Decision Profile. *Journal of Counseling Psychology*, 36(4), 477-486.
- Jones, L. et Chenery, M.F. (1980). Multiple subtypes among vocationally undecided college students: A model and assessment instrument. *Journal of Counseling Psychology*, 27(5), 469-477.
- Kelly, K.R. et Lee, W.C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. et Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312-331.
- Lambert, M. J. et Burlingame, G. M. (1996). *Outcome Questionnaire (OQ45.2)*. Stevenson, NM: American Professional Credentialing Services.
- Lambert, M.J., Finch, A.M., Okiishi, J., Burlingame, G.M., Mckelvey, C. et Reisinger, C. W. (1998). *Administration and scoring manual for the OQ-10.2*. (s.l.): American Professional Credentialing Services, LLC.
- Lambert, M.J., Finch, A.M., Okiishi, J. et Burlingame, G. M. (2005). *Administration and Scoring Manual for the OQ-30.2*. Brigham Young University.
- Lecomte, C. et Guillon, V. (2000). Counseling personnel, counseling de carrière et psychothérapie. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29(1), 117-140.
- Lenz, J.G., Peterson, G.W., Reardon, R.C. et Saunders, D.E. (2010). *Connecting career and mental health counseling: Integrating theory and practice*. Paper based on a program presented at the 2009 National Career Development Association conference, July 2, 2009, St. Louis, MO.

- Maola, J. et Kane, G. (1976). Comparison of computer-based versus counselor-based occupational information systems with disadvantaged vocational students. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 163-165.
- Masdonati, J., Massoudi, K. et Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the effect of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36(2), 183-203.
- Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K. et Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 3-17.
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S. et Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du counseling d'orientation: influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques psychologiques*, 14(2), 117-136.
- Mau, W.C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9, 353-364.
- Milot-Lapointe, F. et Savard, R. (2013). Santé mentale: considérations pour l'intervention en counseling de carrière. *L'orientation*, 3(2), 12-17.
- Milot-Lapointe, F., Savard, R. et Le Corff, Y. (2016). Effet du counseling de carrière sur la santé mentale: utilisation d'une méthode du changement clinique. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie/Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 50(3), 278-289.
- Mirowsky, J. et Ross, C. E. (1989). *Social causes of psychological distress*. New York, NY: Aldine de Gruyter.
- Mirowsky, J. et Ross, C.E. (2002). Measurement for a human science. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 152-170.
- Mirowsky, J. et Ross, C. E. (2003). *Social causes of psychological distress (2<sup>e</sup> éd.)*. New York, NY: Aldine de Gruyter (1<sup>re</sup> éd. 1989).
- Multon, K.D., Heppner, M.J., Gysbers, N.C., Zook, C. et Ellis-Kalton, C.A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 324-335.
- Multon, K.D., Wood, R., Heppner, M.J. et Gysbers, N.C. (2007). A cluster-analytic investigation of subtypes of adult career counseling clients: Toward a taxonomy of career problems. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 66-86.
- Obi, O.P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215-219
- Oliver, L.W. et Spokane, A.R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain ? *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447-462.

- Osipow, S.H., Carney, C.G. et Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233-243.
- Perdrix, S., de Roten, Y., Kolly, S. et Rossier, J. (2010). The psychometric properties of the WAI in a career counseling setting: Comparison with a personal counseling sample. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 409-419.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. et Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 565-578.
- Prévile, M., Potvin, L. et Boyer, R. (1995). The structure of psychological distress. *Psychological Reports*, 77(1), 275-293.
- Ridner, S.H. (2004). Psychological distress: Concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 45(5), 536-545.
- Robertson, P.J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 41(3), 254-266.
- Rochlen, A.B., Milburn, L. et Hill, C.E. (2004). Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients. *Journal of Career Development*, 30(4), 263-275.
- Rottinghaus, P.J., Jenkins, N. et Jantzer, A.M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285.
- Ryan Krane, N.E. (1999). *Career counseling and career choice goal attainment: A meta-analytically derived model for career counseling practice*. Thèse de doctorat. Loyola University, Chicago.
- Saunders, D.E., Peterson, G.W., Sampson, J.P. et Reardon, R.C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298.
- Seelert, K.R., Hill, R.D., Rigdon, M.A. et Schwenzfeier, E. (1999). Measuring patient distress in primary care. *Clinical Research and Methods*, 31(7), 483-487.
- Smith, R.D. et Evans, J.R. (1973). Comparison of experimental group guidance and individual counseling as facilitators of vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 20, 202-208
- Spokane, A.R. et Oliver, L.W. (1983). The outcomes of vocational intervention. In W.B. Walsh et S.H. Osipow (dir.), *Handbook of vocational psychology* (p. 99-116). Hillsdale, New Jersey: Erlbaum

- Strenna, L., Chahraoui, K. et Vinay, A. (2009). Santé psychique chez les étudiants de première année d'école supérieure de commerce: liens avec le stress de l'orientation professionnelle, l'estime de soi et le coping. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 38(2), 1-16.
- Super, D.E. (1955). Transition from vocational guidance to counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 2(1), 3-9.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Swanson, J.L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh et S. H. Osipow (dir.), *Handbook of vocational psychology* (2<sup>e</sup> éd., p. 217-259). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Swanson, J.L. et Fouad, N.A. (2010). *Career theory and practice: Learning through case studies* (2<sup>e</sup> éd.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tinsley, H.E. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 209-211.
- Walker, J.V. et Peterson, G.W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497-506.
- Whiston, S.C., Brecheisen, B.K. et Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390-410.
- Whiston, S.C., Lee Tai, W., Rahardja, D. et Eder, K. (2011). School counseling outcome: A meta-analytic examination of interventions. *Journal of Counseling & Development*, 89, 37-48.
- Whiston, S.C., Li, Y., Goodrich Mitts, N. et Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184.
- Whiston, S.C. et Rose, C.S. (2015). Career counseling process and outcome. In P. J. Hartung, M. L. Savickas et W. B. Walsh (dir.), *Handbook of career intervention* (1<sup>re</sup> éd., p. 43-60). Washington, WA: American Psychological Association.
- Whiston, S.C., Sexton, T.L. et Lasoff, D.L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 150-165.
- Wilson, R.C. (1987). Career maturity gains of adult basic education students receiving career development education. *Adult Literacy and Basic Education*, 11, 23-31.

**ANNEXE A**

**COPIE DU CERTIFICAT ÉTHIQUE**



UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**

Comité d'éthique de la recherche  
Éducation et sciences sociales

### Attestation de conformité

Le comité d'éthique de la recherche Éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke certifie avoir examiné la proposition de recherche suivante :

**Effets du processus de counseling de carrière sur les difficultés relatives à la prise de décision de carrière et sur la détresse psychologique**

**Francis Milot-Lapointe**

Étudiant, Doctorat en éducation, Faculté d'éducation

Le comité estime que la recherche proposée est conforme aux principes éthiques énoncés dans la *Politique en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains (2500-028)*.

#### *Membres du comité*

**Eric Yergeau**, président du comité, professeur à la Faculté d'éducation, Département d'orientation professionnelle

**Suzanne Guillemette**, professeure à la Faculté d'éducation, Département de gestion de l'éducation et de la formation

**Sawsen Lakhal**, professeure à la Faculté d'éducation, Département de pédagogie

**Mélanie Lapalme**, professeure à la Faculté d'éducation, Département de psychoéducation

**Yves Lenoir**, professeur à la Faculté d'éducation, Département d'enseignement au préscolaire et au primaire

**Julie Myre-Bisaillon**, professeure à la Faculté d'éducation, Département d'adaptation scolaire et sociale

**Carlo Spallanzani**, professeur à la Faculté d'éducation physique et sportive

**Marianne Xhignesse**, professeure à la Faculté de médecine et des sciences de la santé, Département de médecine de famille

**Vincent Beaucher**, membre versé en éthique

**France Dupuis**, membre de la collectivité

Le présent certificat est valide pour la durée de la recherche, à condition que la personne responsable du projet fournisse au comité un rapport de suivi annuel, faute de quoi le certificat peut être révoqué.

Le président du comité,

Eric Yergeau, 2 février 2016

**ANNEXE B**

**LETTRE D'INFORMATION ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR  
LES CLIENTES ET LES CLIENTS**



**Invitation à participer et formulaire de consentement pour le projet de recherche**  
Effets du counseling de carrière sur les difficultés relatives à la prise de décision de carrière  
et la détresse psychologique : influence des ingrédients spécifiques et de l'alliance de  
travail

Francis Milot-Lapointe, c.o., étudiant au doctorat en éducation, Université de Sherbrooke  
Projet de recherche sous la direction des professeurs Réginald Savard et Yann Le Corff

Madame,  
Monsieur,

Nous vous invitons à participer à la recherche en titre. L'objectif général de ce projet de recherche est d'identifier les aspects du processus de counseling de carrière qui contribuent aux effets observés sur le plan des difficultés relatives à la prise de décision de carrière et des symptômes de détresse psychologique. Un premier objectif spécifique consiste à mesurer l'évolution des difficultés relatives à la prise de décision de carrière et des symptômes de détresse psychologique des clientes et des clients au cours des rencontres de counseling de carrière. Un deuxième objectif spécifique consiste à mesurer la contribution de l'alliance de travail et des ingrédients en counseling de carrière aux effets observés sur le plan des difficultés relatives à la prise de décision de carrière. Le troisième objectif spécifique consiste à mesurer la contribution de l'alliance de travail et des ingrédients en counseling de carrière aux effets observés sur le plan des symptômes de détresse psychologique.

**En quoi consiste la participation au projet?**

Votre participation à ce projet de recherche consiste à compléter un questionnaire sociodémographique, un questionnaire au sujet des difficultés relatives à la prise de décision de carrière, un questionnaire au sujet des symptômes psychologiques et un au sujet de l'alliance de travail avec la personne conseillère. Vous aurez à compléter le questionnaire de difficultés relatives à la prise de décision de carrière et de symptômes psychologiques au début de chacune des rencontres. Vous aurez également à compléter le questionnaire d'alliance de travail à la fin de chacune des rencontres. Lorsqu'un questionnaire est complété, vous l'insérez dans une enveloppe, vous la cachez et vous la remettez à la conseillère ou le conseiller afin qu'il puisse nous la faire parvenir. Le seul inconvénient lié à votre participation est le temps consacré à la recherche. Le questionnaire au début de chacune des rencontres se complètent en cinq minutes tandis que celui à la fin de chacune des rencontres se complète en deux minutes. Il est possible que des items des questionnaires suscitent certaines questions pour vous. Au besoin, vous pouvez poser ces questions à la conseillère ou le conseiller qui pourra vous fournir les ressources appropriées. De plus, vous êtes libre de refuser de répondre à certaines questions. Veuillez noter qu'en aucun temps, la conseillère ou le conseiller qui vous accompagne n'aura accès aux réponses inscrites sur chacun de vos questionnaires.

**Qu'est-ce que le chercheur fera avec les données recueillies?**

Pour éviter votre identification comme personne participante à cette recherche, les données recueillies par cette étude seront traitées de manière **entièrement confidentielle**. La confidentialité des informations inscrites sera assurée en anonymisant les participantes et les participants par l'inscription d'un code numérique. Les résultats seront diffusés par le biais de la publication d'une thèse de doctorat et de la publication d'articles scientifiques. Les résultats de la recherche ne permettront pas d'identifier les personnes participantes ni les services d'orientation participants. **Les données seront conservées sous clés**. Les seules personnes qui auront accès aux données sont Francis Milot-Lapointe, chercheur de l'étude, ainsi que l'équipe d'encadrement de cette recherche, soit les professeurs Réginald Savard et Yann Le Corff. Les données seront détruites au plus tard en mai 2021 et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

**Est-il obligatoire de participer?**

**Non.** La participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et de vous retirer en tout temps sans subir de préjudice de quelque nature que ce soit. La décision de participer ou non à cette étude n'affectera en rien la qualité des services reçus.

**Y a-t-il des risques, inconvénients ou bénéfiques?**

Au-delà des inconvénients relatifs aux temps et aux questions qui pourraient survenir, les risques possibles sont minimaux. La contribution à l'avancement des connaissances au sujet de l'efficacité des services d'orientation professionnelle constitue un bénéfice lié à la participation à ce projet. De plus, les questions posées dans les questionnaires peuvent vous aider à identifier les effets que la démarche d'orientation a sur vous, ce qui pourrait favoriser l'atteinte de vos objectifs de carrière.

**Que faire si j'ai des questions concernant le projet?**

Si vous avez des questions concernant ce projet de recherche, n'hésitez pas à communiquer avec Francis Milot-Lapointe aux coordonnées indiquées ci-dessous.

Francis Milot-Lapointe, étudiant au doctorat en éducation, Université de Sherbrooke

Courriel : Francis.Milot.Lapointe@USherbrooke.ca

Téléphone :

---

*J'ai lu et compris le document d'information au sujet du projet. J'ai compris les conditions, les risques et les bienfaits de ma participation. J'ai obtenu des réponses aux questions que je me posais au sujet de ce projet. J'accepte librement de participer à ce projet de recherche.*

---

*J'accepte que les données recueillies à mon sujet soient transmises aux chercheurs*

---

Signature de la participante ou du participant

---

Date

---

*J'ai lu et compris le document d'information au sujet du projet [Effets du counseling de carrière sur les difficultés relatives à la prise de décision de carrière et la détresse psychologique : influence des ingrédients spécifiques et de l'alliance de travail]. J'ai compris les conditions, les risques et les bienfaits de ma participation. J'ai obtenu des réponses aux questions que je me posais au sujet de ce projet. J'accepte librement de participer à ce projet de recherche.*

---

**S.V.P., signez les deux copies.**

**Conservez une copie et remettez l'autre au chercheur**

**Ou Conservez une copie et retournez l'autre au chercheur dans l'enveloppe-réponse timbrée ci-jointe.**

Ce projet a été revu et approuvé par le comité d'éthique de la recherche Éducation et sciences sociales, de l'Université de Sherbrooke. Cette démarche vise à assurer la protection des participantes et participants. Si vous avez des questions sur les aspects éthiques de ce projet (consentement à participer, confidentialité, etc.), n'hésitez pas à communiquer avec M. Éric Yergeau, président de ce comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 819-821-8000 poste 62644, ou par courriel à : [ethique.ess@usherbrooke.ca](mailto:ethique.ess@usherbrooke.ca).

**ANNEXE C**

**LETTRE D'INFORMATION ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR  
LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS**

**Invitation à participer et formulaire de consentement pour le projet de recherche**  
Effets du counseling de carrière sur les difficultés relatives à la prise de décision de carrière  
et la détresse psychologique : influence des ingrédients d'intervention et de l'alliance de  
travail

Francis Milot-Lapointe, Faculté d'Éducation, Université de Sherbrooke

Projet de recherche sous la direction des professeurs Réginald Savard et Yann Le Corff

Madame,  
Monsieur,

Nous vous invitons à participer à la recherche en titre. L'objectif général de ce projet de recherche est d'identifier les aspects du processus de counseling de carrière qui contribuent aux effets observés sur le plan des difficultés relatives à la prise de décision de carrière et des symptômes de détresse psychologique. Un premier objectif spécifique consiste à mesurer l'évolution des difficultés relatives à la prise de décision de carrière et des symptômes de détresse psychologique des clientes et des clients au cours des rencontres de counseling de carrière. Un deuxième objectif spécifique consiste à mesurer la contribution de l'alliance de travail et des ingrédients en counseling de carrière aux effets observés sur le plan des difficultés relatives à la prise de décision de carrière. Le troisième objectif spécifique consiste à mesurer la contribution de l'alliance de travail et des ingrédients en counseling de carrière aux effets observés sur le plan des symptômes de détresse psychologique.

**En quoi consiste la participation au projet?**

Votre participation à ce projet de recherche consiste à compléter un questionnaire sociodémographique, un questionnaire d'ingrédients spécifiques en counseling de carrière, ainsi qu'à informer vos clientes et vos clients en quoi consiste la recherche. Le seul inconvénient lié à votre participation est le temps consacré à remplir le questionnaire d'ingrédients spécifiques et à faire passer les questionnaires à vos clientes ou clients. Le questionnaire d'ingrédients spécifiques exige cinq minutes de votre part à la fin de chacune des rencontres. Tandis que les questionnaires à faire compléter aux clientes et aux clients prennent cinq minutes au début et à la fin de chacune des rencontres. Il est possible que la passation des questionnaires soulève certaines questions de la part de vos clientes ou clients. Si c'est le cas, vous aurez à répondre à ces questions. Au besoin, vous pouvez vous référer à la personne responsable de la recherche. Veuillez noter que vous n'aurez pas accès aux réponses inscrites par vos clientes ou clients.

**Qu'est-ce que le chercheur fera avec les données recueillies?**

Pour éviter votre identification comme personne participante à cette recherche, les données recueillies par cette étude seront traitées de manière **entièrement confidentielle**. La confidentialité des informations inscrites sera assurée en anonymisant les participantes et les participants par l'inscription d'un code numérique. Les résultats seront diffusés par le

biais de la publication d'une thèse de doctorat et de la publication d'articles scientifiques. Les résultats de la recherche ne permettront pas d'identifier les personnes participantes ni les services d'orientation participants. **Les données seront conservées sous clés.** Les seules personnes qui auront accès aux données sont Francis Milot-Lapointe, chercheur de l'étude, ainsi que l'équipe d'encadrement de cette recherche, soit les professeurs Réginald Savard et Yann Le Corff. Les données seront détruites au plus tard en mai 2021 et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

**Est-il obligatoire de participer?**

**Non.** La participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement **libre de participer ou non**, et de vous retirer en tout temps sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit. La décision de participer ou non à cette étude n'affectera en rien les services reçus.

**Y a-t-il des risques, inconvénients ou bénéfiques?**

Au-delà des inconvénients relatifs aux temps et aux questions posées par la cliente ou le client, les risques possibles sont minimaux. La contribution à l'avancement des connaissances sur les effets du counseling de carrière constitue un bénéfice lié à votre participation. De plus, les connaissances issues de la recherche pourront être utilisées dans le cadre de vos interventions en counseling de carrière. Aucune compensation d'ordre monétaire n'est accordée.

**Que faire si j'ai des questions concernant le projet?**

Si vous avez des questions concernant ce projet de recherche, n'hésitez pas à communiquer n'hésitez pas à communiquer avec Francis Milot-Lapointe aux coordonnées indiquées ci-dessous.

Francis Milot-Lapointe, c.o. étudiant au doctorat en éducation

Courriel : Francis.Milot.Lapointe@USherbrooke.ca

Téléphone :

*J'ai lu et compris le document d'information au sujet du projet ayant pour titre [Effets du counseling de carrière sur les difficultés relatives à la prise de décision de carrière et la détresse psychologique : influence des ingrédients d'intervention et de l'alliance de travail]. J'ai compris les conditions, les risques et les bienfaits de ma participation. J'ai obtenu des réponses aux questions que je me posais au sujet de ce projet. J'accepte librement de participer à ce projet de recherche.*

---

*J'accepte que les données recueillies à mon sujet soient transmises aux chercheurs de manière à contribuer à l'avancement des connaissances*

---



---

Signature de la participante ou du participant

---

Date

**S.V.P., signez les deux copies.**

**Conservez une copie et remettez l'autre au chercheur**

**Ou Conservez une copie et retournez l'autre au chercheur /à la chercheuse dans l'enveloppe-réponse timbrée ci-jointe.**

Ce projet a été revu et approuvé par le comité d'éthique de la recherche Éducation et sciences sociales, de l'Université de Sherbrooke. Cette démarche vise à assurer la protection des participantes et participants. Si vous avez des questions sur les aspects éthiques de ce projet (consentement à participer, confidentialité, etc.), n'hésitez pas à communiquer avec M. Éric Yergeau, président de ce comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 819-821-8000 poste 62644, ou par courriel à: [ethique.ess@usherbrooke.ca](mailto:ethique.ess@usherbrooke.ca).

**ANNEXE D**  
**QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE VERSION – CLIENTE OU**  
**CLIENT**



Prière de fournir les renseignements généraux demandés ci-dessous. Vous êtes libre de ne pas répondre à l'une ou l'autre des questions, mais en répondant à toutes, vous nous aiderez grandement.

---

Nom

---

Prénom

Sexe :  Féminin  Masculin

Âge : \_\_\_\_\_

**Précisions touchant votre parcours scolaire**

Niveau de scolarité universitaire	Programme de formation
1 <sup>er</sup> cycle	
2 <sup>e</sup> cycle	
3 <sup>e</sup> cycle	
Autre (préciser, svp.)	
<b>Emploi (s) occupé (s) actuellement (à temps plein ou à temps partiel) (s'il y a lieu)</b>	

En plus de la conseillère ou du conseiller d'orientation que vous allez consulter, veuillez indiquer (oui/non) les autres personnes professionnelles que vous savez que vous aller consulter durant la démarche d'orientation.

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Psychologue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailleuse ou travailleur social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychiatre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Médecin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infirmière ou infirmier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergothérapeute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychoéducatrice ou psychoéducateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Thérapeute conjugal et familial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criminologue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexologue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (veuillez préciser) _____		

Prévoyez-vous consulter l'une ou l'autre des personnes professionnelles précédentes pour de la psychothérapie?

	<b>Oui</b>
Psychologue, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Travailleuse ou travailleur social, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Psychiatre, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Médecin, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Infirmière ou infirmier, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Ergothérapeute, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Psychoéducatrice ou psychoéducateur, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Thérapeute conjugal et familial, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Criminologue, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Sexologue, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Conseillère ou conseiller d'orientation, psychothérapeute	<input type="checkbox"/>
Autres (veuillez préciser) _____	

**ANNEXE E**  
**QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE VERSION – CONSEILLÈRE OU**  
**CONSEILLER**

Prière de fournir les renseignements généraux demandés ci-dessous. Vous êtes libre de ne pas répondre à l'une ou l'autre des questions, mais en répondant à toutes, vous nous aiderez grandement.

\_\_\_\_\_

Nom	Prénom
-----	--------

Sexe :             Féminin                       Masculin

Âge : \_\_\_\_\_

Niveau de  
scolarité

Titre(s) professionnel(s)

Nombre d'années d'expérience comme  
conseillère ou conseiller d'orientation

**ANNEXE F**

**QUESTIONNAIRE D'INDÉCISION DE CARRIÈRE**  
*Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)*

**ANNEXE G**  
**QUESTIONNAIRE DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE**  
*Outcome Questionnaire-30.2 (OQ-30).*

**ANNEXE H**

**ALLIANCE DE TRAVAIL VERSION CLIENTE OU CLIENT**  
*Working Alliance Inventory (WAI)*

**ANNEXE I**

**ALLIANCE DE TRAVAIL VERSION CONSEILLÈRE OU CONSEILLER**  
*Working Alliance Inventory (WAI)*



**ANNEXE J**

**QUESTIONNAIRE DES COMPOSANTES D'INTERVENTION**

**ANNEXE K**

**PREMIER ARTICLE – CONFIRMATION DE SOUMISSION**

## Journal of Vocational Behavior - Submission Confirmation

JVB (ELS) <eesserver@eesmail.elsevier.com>

### Répondre à tous

Aujourd'hui, 14:05

Francis Milot Lapointe

Title: Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career indecision

Corresponding Author: Mr. Francis Milot-Lapointe

Authors:

Article Type: Research paper

Dear Mr. Milot-Lapointe,

This is to confirm that the above-mentioned manuscript has been received for consideration in the Journal of Vocational Behavior.

You will be able to check on the progress of your manuscript by logging on to the Elsevier Editorial System for the Journal of Vocational Behavior as an author:

<https://eeslive.elsevier.com/jvb/>

Your username is: Francis.Milot.Lapointe@USherbrooke.ca

If you need to retrieve password details, please go

to: [http://ees.elsevier.com/JVB/automail\\_query.asp;](http://ees.elsevier.com/JVB/automail_query.asp;)

Your paper will be given a manuscript number shortly and you will soon receive an e-mail with this number for your reference.

Thank you for submitting your manuscript to the Journal of Vocational Behavior. Should you have any questions, please feel free to contact our office.

Kind regards,

John Lester Nocillado

Journal of Vocational Behavior, Editorial Office

Elsevier

E-mail: [jvb@elsevier.com](mailto:jvb@elsevier.com)

For further assistance, please visit our customer support site at <http://help.elsevier.com/app/answers/list/p/7923>. Here you can search for solutions on a range of topics, find answers to frequently asked contact details should you need any further assistance from one of our customer support representatives

**ANNEXE L**

**PREMIER ARTICLE – AUTORISATION DES COAUTEURS**

---

**AUTORISATION D'INTÉGRATION  
D'UN ARTICLE ÉCRIT EN COLLABORATION  
À UN MÉMOIRE OU UNE THÈSE**

Je (ou nous), soussignée(s), soussigné(s), co-auteure(s), co-auteur(s) de l'article intitulé Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effects on career indecision

reconnais (reconnaissons) que ledit article sera inclus comme partie constituante du mémoire   
de la thèse

de l'étudiant(e) (nom) : Francis Milot Lapointe

inscrit(e) au programme de Doctorat en éducation

de la Faculté de Éducation de l'Université de Sherbrooke.

En foi de quoi, j'ai (nous avons) signé cet engagement en un nombre suffisant d'exemplaires

Signature \_\_\_\_\_ Date : 27/09/2017

Nom Réginald Savard

Coordonnées Département d'éducation et de pédagogie  
Faculté des sciences de l'éducation  
Université du Québec à Montréal  
514 987-3000 poste 4719

Signature \_\_\_\_\_ 27/09/2017

Nom Yann Le Corff

Coordonnées Département d'orientation professionnelle  
Faculté d'éducation  
Université de Sherbrooke  
819 821-8000 poste 62952

Signature \_\_\_\_\_ Date : 27/09/2017

Nom Francis Milot-Lapointe

Coordonnées Département d'orientation professionnelle  
Faculté d'éducation  
Université de Sherbrooke  
Francis.Milot.Lapointe@USherbrooke.ca

---

**ANNEXE M**

**DEUXIÈME ARTICLE – CONFIRMATION DE SOUMISSION**

## Manuscript Receipt

Walter Bruce Walsh <wbwalsh@sbcglobal.net>

### Répondre à tous

Aujourd'hui, 09:00

Francis Milot Lapointe

Dear Mr. Milot-Lapointe:

I am in receipt of your manuscript with Yann Le Corff and Réginald Savard entitled “Effect of Individual Career Counseling on Psychological Distress: Impact of Career Intervention Components, Working Alliance, and Career Indecision Difficulties” for publication consideration in the *Journal of Career Assessment*. I will contact you after the review process has been completed. If you have questions before you hear from me, please contact me.

I appreciate your sending this piece to *JCA*.

Sincerely,

W. Bruce Walsh, PhD

Editor, *Journal of Career Assessment*

**ANNEXE N**

**DEUXIÈME ARTICLE – AUTORISATION DES COAUTEURS**



---

**AUTORISATION D'INTÉGRATION  
D'UN ARTICLE ÉCRIT EN COLLABORATION  
À UN MÉMOIRE OU UNE THÈSE**

Je (ou nous), soussignée(s), soussigné(s), co-auteure(s), co-auteur(s) de l'article intitulé : Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision difficulties.

reconnais (reconnaissons) que ledit article sera inclus comme partie constituante du mémoire   
de la thèse

de l'étudiant(e) (nom) : Francis Milot-Lapointe  
inscrit(e) au programme Doctorat en éducation  
de \_\_\_\_\_  
de la Faculté de Éducation de l'Université de Sherbrooke.

En foi de quoi, j'ai (nous avons) signé cet engagement en un nombre suffisant d'exemplaires

Signature \_\_\_\_\_ Date : 27/09/2017

Nom Réginald Savard

Coordonnées Département d'éducation et de pédagogie  
Faculté des sciences de l'éducation  
Université du Québec à Montréal  
514 987-3000 poste 4719

Signature \_\_\_\_\_ 27/09/2017

Nom Yann Le Corff

Coordonnées Département d'orientation professionnelle  
Faculté d'éducation  
Université de Sherbrooke  
819 821-8000 poste 62952

Signature \_\_\_\_\_ Date : 27/09/2017

Nom Francis Milot-Lapointe

Coordonnées Département d'orientation professionnelle  
Faculté d'éducation  
Université de Sherbrooke  
Francis.Milot.Lapointe@USherbrooke.ca

---

**ANNEXE O**

**TROISIÈME ARTICLE – CONFIRMATION DE SOUMISSION**

# Journal of Career Development - Manuscript ID JCD-2017-0195

Journal of Career Development  
<onbehalf+f+JCD+missouri.edu@manuscriptcentral.com>

## Répondre à tous|

Aujourd'hui, 11:54

Francis Milot Lapointe

29-Sep-2017

Dear Mr. Milot-Lapointe:

Your manuscript entitled "Processes and outcomes of career counseling for different types of clients: A latent class analysis" has been successfully submitted online and will be given full consideration for publication in the Journal of Career Development. The Editor will strive to notify you the disposition of your submission in 12 weeks.

Your manuscript ID is JCD-2017-0195.

Please mention the above manuscript ID in all future correspondence regarding this manuscript. If there are any changes in your contact information, please log in to Manuscript Central at <https://mc.manuscriptcentral.com/jcdjournal> and update your user information.

You can view the status of your manuscript at any time by checking your Author Center after logging in to <https://mc.manuscriptcentral.com/jcdjournal>.

Thank you for submitting your manuscript to the Journal of Career Development.

Sincerely,

Journal of Career Development Editorial Office

**ANNEXE P**

**TROISIÈME ARTICLE – AUTORISATION DES COAUTEURS**

---

**AUTORISATION D'INTÉGRATION  
D'UN ARTICLE ÉCRIT EN COLLABORATION  
À UN MÉMOIRE OU UNE THÈSE**

Je (ou nous), soussignée(s), soussigné(s), co-auteur(e)s, co-auteur(e)s de l'article intitulé :  
Processes and outcomes of career counseling for different types of clients: A latent class  
analysis replication and extension.

reconnais (reconnaissons) que ledit article sera inclus comme partie constituante du mémoire   
de la thèse

de l'étudiant(e) (nom) : Francis Milot-Lapointe

inscrit(e) au programme Doctorat en éducation  
de

de la Faculté de Éducation de l'Université de Sherbrooke.

En foi de quoi, j'ai (nous avons) signé cet engagement en un nombre suffisant d'exemplaires

Signature \_\_\_\_\_ Date : 27/09/2017

Nom Yann Le Corff

Coordonnées Département d'orientation professionnelle  
Faculté d'éducation  
Université de Sherbrooke  
819 821-8000 poste 62952

Signature \_\_\_\_\_ Date : 27/09/2017

Nom Réginald Savard

Coordonnées Département d'éducation et de pédagogie  
Faculté des sciences de l'éducation  
Université du Québec à Montréal  
514 987-3000 poste 4719

Signature \_\_\_\_\_ Date : 27/09/2017

Nom Francis Milot-Lapointe

Coordonnées Département d'orientation professionnelle  
Faculté d'éducation  
Université de Sherbrooke  
Francis.Milot.Lapointe@USherbrooke.ca

---

