



^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Évaluation de la phase pilote viamia 2021

Programme pilote «Analyse de la situation professionnelle, évaluation du potentiel et orientation de carrière: offre gratuite pour les 40 ans et plus»

Rapport final

Sur mandat de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU) en tant que conférence spécialisée de la CDIP

Impressum

Auteurs: Andreas Hirschi
 Francisco Wilhelm
 Madeleine Hänggli
 Université de Berne

Titre: Évaluation de la phase pilote viamia 2021

Sous-titre: Rapport final du programme pilote «Analyse de la situation professionnelle,
évaluation du potentiel et orientation de carrière: offre gratuite pour les 40 ans
et plus»

Mandant: Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation
professionnelle, universitaire et de carrière

Lieu: Berne

Date: 10 février 2022

I. Résumé

Contexte

Pour encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène, le Conseil fédéral a décidé en 2019 de mettre en œuvre le programme «Analyse de la situation professionnelle, évaluation du potentiel et orientation de carrière: offre gratuite pour les 40 ans et plus» entre 2019 et 2024. Tel est l'objectif du projet viamia, dont la phase pilote a été réalisée en 2021. Le présent rapport porte sur l'évaluation de cette phase pilote.

Champ d'analyse et procédé méthodologique

Le présent rapport a pour but d'analyser les groupes cibles, les contenus et les effets des différentes composantes de l'offre viamia. Plusieurs sources de données ont été utilisées, en premier lieu les enquêtes en ligne réalisées auprès des consultantes et consultants ainsi que des conseillères et conseillers.

Principaux résultats

- L'offre viamia intéresse en premier lieu des personnes qui souhaitent opérer des changements dans leur vie professionnelle mais qui manquent de clarté sur leurs perspectives et leurs objectifs professionnels. Les ressources de carrière des participantes et participants viamia, en particulier les ressources de contexte, sont globalement moins développées que celles des consultantes et consultants OPUC.
- Une grande majorité des personnes interrogées considèrent que l'analyse de la situation en matière de ressources de carrière constitue un outil efficace pour évaluer le niveau d'employabilité. La plupart des consultantes et consultants et des conseillères et conseillers ont trouvé l'entretien intégratif, en particulier, très utile. L'analyse de la situation en matière de ressources de carrière constitue donc un instrument efficace d'évaluation de l'employabilité, que les consultantes et consultants ainsi que les conseillères et conseillers ont perçu très positivement.
- L'auto-évaluation des ressources de carrière par les consultantes et consultants au moyen du questionnaire en matière de ressources de carrière (QRC) s'est révélée très proche de l'évaluation de l'employabilité réalisée par les conseillères et conseillers. Cela prouve la pertinence du QRC ainsi que du jugement formulé par les conseillères et conseillers sur les ressources de carrière et l'employabilité des consultantes et consultants.
- Pour la plupart des objectifs de conseil, l'utilité de l'offre a fait l'objet d'une très bonne évaluation. Plus de 90% des consultantes et consultants ont par exemple indiqué que l'offre était «plutôt utile» ou «très utile» pour atteindre les objectifs définis. Les consultantes et consultants ayant des ressources de carrière peu développées dans l'ensemble ont évalué l'offre aussi positivement que les personnes ayant des ressources de carrière plus développées et une meilleure employabilité. Dans sa mise en œuvre, l'offre est donc tout aussi adaptée pour ces deux types de public.
- L'offre viamia convient pour un large éventail de motifs de participation. L'efficacité perçue de l'offre n'est plus faible que pour les motifs de participation «moyen de quitter

le chômage», «incertitudes quant à la situation professionnelle» et «amélioration de la satisfaction au travail».

- Les contenus les plus souvent traités dans le cadre des conseils viamia ont été la motivation, la gestion de carrière et les connaissances et compétences. Sur le plan méthodologique, ce sont les aspects de la transmission, de la recherche et de l'évaluation d'options de formation professionnelle ou continue ainsi que la clarification des valeurs et des intérêts qui ont été dominants.
- En ce qui concerne le résultat du conseil, ce sont la recherche d'emploi et les formations continues qui ont été indiquées le plus fréquemment. Rares sont les conseils qui ont débouché sur des réorientations complètes impliquant des formations longues (HES/université ou formation professionnelle initiale).
- Les conseils viamia présentent une efficacité comparable pour la plupart des contenus et il n'existe pas de corrélation significative entre les contenus des séances de conseil supplémentaires et les effets perçus. Une concentration sur les activités de gestion de carrière dans les séances de conseil supplémentaires a généralement été considérée comme utile.

II. Recommandations

Améliorations possibles pour des groupes cibles spécifiques: motifs de participation et objectifs de conseil

- Dans l'ensemble, l'analyse de la situation en matière de ressources de carrière a été évaluée positivement, mais elle pourrait encore être améliorée pour certains motifs de participation. Les éléments «informations sur le marché du travail» et «QRC» semblent présenter un potentiel d'amélioration, car la résonance est moins positive sur ces aspects que sur les autres éléments de l'analyse de la situation. Le module QRC a été jugé moins utile par les consultantes et consultants ayant pour objectif de se réinsérer ou de se réorienter professionnellement, en particulier. Étant donné que le QRC n'avait pas été initialement conçu pour ces groupes cibles et ces motifs de participation, de nouvelles versions du QRC pourraient être développées spécifiquement pour les personnes sans activité lucrative et pour les personnes exerçant une activité indépendante.
- Les personnes qui souhaitent se réorienter professionnellement représentent un groupe important de consultantes et consultants viamia, qui ont par ailleurs souvent recours à des séances de conseil supplémentaires. Pour ce profil de personnes, le module CV est jugé moins utile tant par les conseillères et conseillers que par les consultantes et consultants. Ce module pourrait donc être amélioré pour ce groupe cible en mettant davantage l'accent sur le renforcement des compétences générales existantes, acquises dans le cadre de précédentes expériences professionnelles.
- Les consultantes et consultants ont légèrement moins bien évalué l'accès aux informations sur les possibilités de formation continue et de développement professionnel que d'autres effets de viamia, bien que ces thématiques aient été très souvent traitées dans le cadre des conseils. Sur ce point, une recommandation

possible serait de mieux clarifier les attentes des consultantes et consultants au préalable. Cela permettrait, d'une part, de rendre les consultantes et consultants attentifs au fait que les conseillères et conseillers sont avant tout des spécialistes des processus de prise de décision professionnelle et de gestion de carrière et non de la formation continue ou du marché du travail dans des professions ou des secteurs spécifiques. D'autre part, il devrait être plus simple pour les conseillères et conseillers de consulter les options de formation continue et les tendances du marché du travail et de les présenter aux consultantes et consultants. Cela pourrait par exemple constituer un axe d'amélioration de la base de connaissances wikimia, développée spécifiquement pour viamia.

- Les consultantes et consultants ayant coché, comme raison(s) de leur participation à viamia, «moyen de quitter le chômage», «incertitudes quant à l'activité professionnelle» et «amélioration de la satisfaction au travail» ont indiqué une efficacité moindre que les consultantes et consultants ayant coché d'autres raisons. Pour ces motivations plutôt vagues, les attentes spécifiques des consultantes et consultants pourraient être reformulées en objectifs de conseil plus concrets et plus faciles à traiter.

Améliorations possibles pour des groupes cibles spécifiques: personnes à faible employabilité, à faible niveau de formation ou ayant des compétences de base insuffisantes

- L'offre atteint davantage de personnes ayant des niveaux d'employabilité et de qualification moyens à élevés que de personnes à faibles niveaux d'employabilité et de formation. Une stratégie de communication adaptée et une collaboration directe avec des associations et des entreprises pourraient par exemple permettre d'atteindre davantage de personnes peu qualifiées. L'offre de conseil en elle-même, en revanche, est tout à fait adaptée aux personnes peu qualifiées et les consultantes et consultants à faible employabilité tirent les mêmes bénéfices de l'offre de conseil que les personnes présentant un meilleur niveau d'employabilité.
- Pour les personnes ayant des compétences de base insuffisantes (par ex. communication écrite et orale), une possibilité serait de développer des formats à moindre composante textuelle. Le QRC pourrait par exemple être remplacé par une évaluation qualitative prenant la forme d'une trame d'entretien rédigée dans un langage simple. Une adaptation du rapport de conseil pourrait aussi être envisagée, par exemple en recourant à un langage simple et à une forme raccourcie.

Différences intercantionales dans la mise en œuvre de l'offre de conseil

- La proportion de personnes bénéficiant de séances de conseil supplémentaires, la durée moyenne des séances ainsi que les méthodes et les contenus utilisés varient parfois fortement d'un canton à l'autre. L'échange intercantonal gagnerait donc à être encore renforcé. À l'échelle intercantonale, les processus de conseil pourraient s'orienter davantage vers le modèle GUIDE ainsi que vers les outils de travail et les bases de connaissances (wikimia) mis à disposition.

Table des matières

1	Introduction: cadre du mandat d'évaluation	4
1.1	Contexte	4
1.2	Objectif et structure du rapport d'évaluation.....	4
2	Champ d'analyse et procédé méthodologique	5
2.1	Employabilité	5
2.2	Champ d'analyse	7
2.3	Sources de données.....	7
2.3.1	Questionnaire sur les ressources de carrière	8
2.3.2	Enquêtes destinées à l'évaluation	8
2.3.3	Rapports de conseil	9
2.4	Méthodes d'évaluation	9
3	Analyse des groupes cibles et des besoins des consultantes et consultants	9
3.1	Caractéristiques des consultantes et consultants.....	10
3.1.1	Employabilité et ressources de carrière selon l'appréciation des conseillères et conseillers.....	10
3.1.2	Comparaison des ressources de carrière des consultantes et consultants viamia	11
3.1.3	Motifs de participation	12
3.2	Recours à des séances de conseil supplémentaires.....	14
3.3	Conclusions et recommandations	16
4	Analyse de la situation en matière de ressources de carrière	17
4.1	Évaluation de l'analyse de la situation	17
4.2	Différences selon les motifs de participation	17
4.3	Conclusions et recommandations	19
5	Contenus et méthodes des séances de conseil supplémentaires	20
5.1	Objectifs des séances de conseil supplémentaires	20
5.2	Contenus et méthodes.....	22
5.3	Résultats du conseil et recommandations d'action.....	23
5.4	Différences cantonales	25
5.5	Conclusions et recommandations	26

6	Effets de l'offre sur le renforcement des ressources de carrière et l'atteinte des objectifs	27
6.1	Vue d'ensemble du renforcement des ressources de carrière et de l'atteinte des objectifs	27
6.1.1	Différences en fonction du niveau d'employabilité et des ressources de carrière	29
6.1.2	Différences selon les contenus du conseil	30
6.1.3	Différences selon les motifs de participation	30
6.2	Conclusions et recommandations	30
7	Pertinence du QRC pour des groupes cibles spécifiques	31
7.1	Différences de niveaux de formation	32
7.2	Réinsertion et sortie du chômage	32
7.3	Conclusions et recommandations	32
8	Séances de conseil supplémentaires et meilleures pratiques	33
8.1	Utilisation du QRC pour divers motifs de participation	33
8.2	Intégration des informations sur le marché du travail dans la détermination des ressources de carrière	34
8.3	Utilisation du module CV	34
8.4	Adaptation des séances supplémentaires aux ressources de carrière	35
8.5	Traitement des motifs de participation peu concrets	35
9	Références	36
	Annexes: analyses statistiques	37
A1	Différences entre viamia et les groupes OPUC pour les domaines QRC	37
A2	Poursuite du conseil en fonction des ressources de carrière	37
A3	Poursuite du conseil en fonction des motifs de participation	38
A4	Utilité perçue par les consultantes et consultants de différents éléments de l'analyse de la situation en fonction des motifs de participation	38
A5	Utilité perçue par les conseillères et conseillers de différents éléments de l'analyse de la situation en fonction des motifs de participation des consultantes et consultants	41
A6	Différences dans la perception des effets du conseil en fonction du niveau d'employabilité	43
A7	Différences dans la perception des effets du conseil en fonction du contenu traité	44
A8	Variations en fonction des motifs de participation	45
A9	Variation de la fiabilité du QRC en fonction du niveau de formation	45

A10 Corrélation entre l'employabilité et les valeurs QRC en fonction du niveau de formation	46
---	----

1 Introduction: cadre du mandat d'évaluation

1.1 Contexte

La gestion continue de sa propre carrière ainsi que le maintien et le renforcement de son employabilité sont aujourd'hui considérés comme des conditions essentielles à la réussite et à la satisfaction professionnelles. Le niveau d'employabilité dépend en particulier de cinq grandes catégories de ressources: la motivation, les connaissances et compétences, le contexte, les activités de gestion de carrière et la santé physique et psychique (Hirschi et al., 2018). À l'heure de la transformation numérique, de la décarbonisation de l'économie, du vieillissement de la société et de la flexibilisation des marchés de l'emploi, une plus grande capacité d'adaptation et d'évolution professionnelle est exigée. La problématique est d'autant plus sensible chez les personnes dont la formation professionnelle remonte à plusieurs décennies. Dans ce contexte, de plus en plus de personnes ont besoin d'un accompagnement et de conseils ciblés pour être en mesure de faire régulièrement le point sur leur situation professionnelle et à la réajuster tout au long de leur vie. Le potentiel de mesures de ce type pourrait être particulièrement élevé tant à l'échelle des individus qu'à l'échelle macroéconomique (World Economic Forum, 2021).

Le projet viamia a été lancé en mai 2019 dans le contexte d'une série de mesures du Conseil fédéral destinées à encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène. La mesure 3 du paquet prévoit de mettre en place une offre gratuite d'analyse de la situation professionnelle, d'évaluation du potentiel et d'orientation de carrière pour les 40 ans et plus. L'objectif de *viamia* est de «préparer les personnes de plus de 40 ans aux défis posés par les bouleversements numériques et écologiques de notre société. L'offre doit permettre d'évaluer l'employabilité des personnes qui en bénéficient et, en fonction du résultat, de maintenir ou d'améliorer cette dernière.» (*Recommandations CDOPU*, 2020, p. 1). Le projet *viamia* consiste à proposer une offre de conseil développée spécifiquement pour évaluer de manière systématique l'employabilité des consultantes et consultants et la renforcer dans le cadre d'entretiens de conseil. Cette offre s'appuie sur le modèle GUIDE (Andres Roduit & Walter, 2021).

Une phase pilote à laquelle onze cantons ont participé a précédé l'introduction nationale de cette mesure. Le but de cette première étape, qui s'est déroulée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, était d'évaluer et d'améliorer le programme en vue de sa mise en œuvre à l'échelle du pays en 2022.

1.2 Objectif et structure du rapport d'évaluation

Pour évaluer et améliorer l'offre viamia, deux évaluations complémentaires ont été menées, l'une par l'agence Ecoplan sur mandat du SEFRI, l'autre par l'Université de Berne sur mandat de la CDOPU. Cette dernière portait plus spécifiquement sur l'orientation professionnelle et de carrière, tandis que la première avait une portée plus large. Le présent rapport évalue les

aspects suivants de l'offre sur la base des résultats de la phase pilote: (a) caractéristiques des participantes et participants viamia, (b) utilité de l'analyse de la situation en matière de ressources de carrière du point de vue des consultantes et consultants et des conseillères et conseillers, (c) principaux contenus traités et méthodes utilisées dans les séances de conseil supplémentaires, (d) effets de l'offre sur les ressources de carrière et l'atteinte des objectifs des consultantes et consultants, (e) pertinence de l'offre pour certains sous-groupes, (f) recommandations de meilleures pratiques pour la mise en œuvre de l'offre de conseil.

Le rapport détaille en premier lieu le champ d'analyse et l'approche méthodologique choisie (chapitre 2) avant d'entrer dans l'évaluation à proprement parler, structurée comme suit: analyse des groupes cibles et des besoins des consultantes et consultants (chapitre 3), évaluation de l'analyse de la situation en matière de ressources de carrière (chapitre 4), vue d'ensemble des contenus traités et des méthodes utilisées dans les séances de conseil supplémentaires (chapitre 5), analyse des effets de l'offre sur les ressources de carrière (chapitre 6), pertinence du QRC pour certains sous-groupes (chapitre 7) et recommandations de meilleures pratiques pour le travail de conseil (chapitre 8).

2 Champ d'analyse et procédé méthodologique

2.1 Employabilité

Comme nous l'avons déjà mentionné, le projet viamia «doit permettre d'évaluer l'employabilité des personnes qui en bénéficient et, en fonction du résultat, de maintenir ou d'améliorer cette dernière» (*Recommandations CDOPU*, 2020). Pour commencer, nous allons expliciter le concept a priori abstrait d'employabilité ainsi que son rôle et la manière dont elle est évaluée dans le cadre du projet.

L'employabilité est définie comme la possibilité pour un individu d'accéder à un poste au moins équivalent sur un marché du travail interne (auprès de l'employeur actuel) ou externe (auprès d'un autre employeur) ou de conserver son poste actuel (Forrier & Sels, 2003). Cette possibilité n'étant pas directement mesurable, elle est déterminée en fonction des facteurs qui l'influencent. Pour circonscrire ces facteurs d'employabilité, un modèle de travail a été élaboré sur la base des recherches effectuées sur le sujet. Dans ce modèle, l'employabilité se définit comme la combinaison de cinq facteurs complémentaires et interdépendants (Figure 1). Ces facteurs correspondent à des ressources de carrière personnelles et contextuelles importantes pour une évolution professionnelle réussie, et ce tout au long de la vie active. Les facteurs d'employabilité sont: (1) les connaissances et compétences (y c. capital humain, capital culturel); (2) la motivation-personnalité (y c. capital psychologique); (3) le contexte (y c. capital social); (4) les activités de gestion de carrière et (5) les tendances du marché du travail. Enfin, la (6) santé physique et psychique constitue un autre aspect important, dans la mesure où elle exerce une influence sur le développement des cinq facteurs d'employabilité et sur leurs possibilités d'application sur le marché du travail.

Par (1) connaissances et compétences, on entend les connaissances et les aptitudes qui peuvent aider à atteindre des performances et des objectifs professionnels (connaissances spécifiques à une profession, aptitudes générales utilisables dans d'autres professions, connaissances relatives au marché du travail). Les facteurs (2) de motivation-personnalité sont des facteurs motivationnels. Ils regroupent l'importance du travail pour la personne, sa confiance en sa capacité à gérer son parcours professionnel, la clarté de ses objectifs professionnels ou encore ses traits de personnalité porteurs (par ex. la conscienciosité). L'aspect (3) du contexte regroupe toutes les ressources susceptibles d'aider la personne à atteindre ses objectifs professionnels (par ex. le soutien social, le soutien de l'organisation ou le défi au travail). Par (4) activités de gestion de carrière, on entend toutes les actions que les personnes peuvent entreprendre pour atteindre leurs objectifs professionnels (p. ex. réseautage ou acquisition d'aptitudes spécifiques). Enfin, le facteur (5) relatif aux tendances du marché du travail se réfère à la demande actuelle et future probable, sur les marchés interne et externe du travail, en matière d'expertise, de compétences ou d'autres caractéristiques de la personne.

Modèle de l'employabilité



Figure 1: modèle de l'employabilité utilisé dans le cadre de viamia

Dans le cadre de viamia, l'employabilité est évaluée au moyen d'une analyse de la situation en matière de ressources de carrière basée sur plusieurs sources: les réponses à un questionnaire standardisé (le QRC), l'examen du CV, la détermination des tendances du marché du travail pertinentes pour le consultant ou la consultante et un entretien intégratif. Dans un deuxième temps, lors du premier entretien ou potentiellement de séances supplémentaires, des conseils sont prodigués aux participantes et participants sur la manière dont ils peuvent maintenir ou améliorer leur employabilité. Le processus de conseil suit la trame du modèle GUIDE, qui se compose de quatre modules: (1) cerner la situation initiale et désirée (Gap), (2) approfondir ses connaissances (Understanding and Improving), (3)

élaborer des solutions (Developing solutions) et (4) mettre en œuvre et vérifier (Execution) (Andres Roduit & Walter, 2021; BSL Oberwallis, 2018; *Recommandations CDOPU*, 2020).

2.2 Champ d'analyse

Le champ d'analyse de la présente évaluation se divise grossièrement en deux parties. La première consiste à examiner, sur la base d'une évaluation de l'offre existante, dans quelle mesure celle-ci remplit sa mission et à en déduire des propositions d'amélioration. La deuxième relaie des recommandations de meilleures pratiques pour le processus de conseil. Les aspects ci-après ont été traités.

- **Détermination du niveau d'employabilité:** pertinence de la détermination du niveau d'employabilité au moyen de l'analyse de la situation en matière de ressources de carrière des points de vue des consultantes et consultants et des conseillères et conseillers. Examen des facteurs ayant influencé l'appréciation de l'analyse de la situation et de ses composants.
- **Conception des contenus de l'offre de conseil:** analyse des objectifs fixés, des contenus traités et des méthodes utilisées dans le cadre des séances de conseil supplémentaires; différences intercantionales dans les contenus traités.
- **Maintien et amélioration de l'employabilité:** effets de viamia sur le maintien ou l'amélioration de l'employabilité et sur l'atteinte des objectifs de conseil; examen des facteurs ayant eu une influence positive ou négative sur les effets de viamia.
- **Meilleures pratiques:** procédés et méthodes qui, d'après les résultats du rapport d'évaluation, se sont révélés efficaces pour adapter au mieux l'analyse de la situation professionnelle à la réalité des consultantes et consultants.

2.3 Sources de données

L'évaluation a été effectuée sur la base des sources de données énumérées dans le Tableau 1. Le rapport Ecoplan dresse une liste détaillée des données réparties par canton.

Tableau 1: sources de données et nombre de personnes interrogées

Source de données	Nombre de personnes interrogées
QRC	1665
Enquête A1 sur l'analyse de la situation (consultantes et consultants)	2864
Enquête B1 sur l'analyse de la situation (conseillères et conseillers)	2700
Enquête A2 sur la mise en œuvre (consultantes et consultants)	774
Enquête B2 sur la mise en œuvre (conseillères et conseillers)	910
Enquête A3 sur les effets (consultantes et consultants)	841 (669 avec séances supplémentaires)
Rapports de conseil	1697

Remarque: le nombre de personnes interrogées diffère légèrement du rapport Ecoplan, car nous avons pu intégrer des données reçues ultérieurement.

2.3.1 Questionnaire sur les ressources de carrière

Le questionnaire en matière de ressources de carrière (QRC) est un questionnaire validé scientifiquement destiné à évaluer les ressources de carrière des consultantes et consultants (Hirschi et al., 2018; 2019). Il est divisé en quatre domaines (connaissances et compétences, motivation, contexte et activités), eux-mêmes subdivisés en treize ressources. Les données des QRC ont été exportées de la plateforme de tests online du CSFO. À l'aide de numéros d'identification anonymisés, ces données ont été comparées et intégrées à celles des autres enquêtes, sachant que toutes les personnes n'ont pas pu être attribuées de manière univoque. Une fois intégrées aux données de l'enquête Ecoplan, les données des QRC de 1665 personnes ayant rempli le questionnaire entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2021 dans le cadre de viamia ont pu être utilisées.

2.3.2 Enquêtes destinées à l'évaluation

Les enquêtes spécifiquement conçues pour l'évaluation ont été gérées par Ecoplan et ont eu lieu à des intervalles précis (voir Figure 2 ci-dessous).

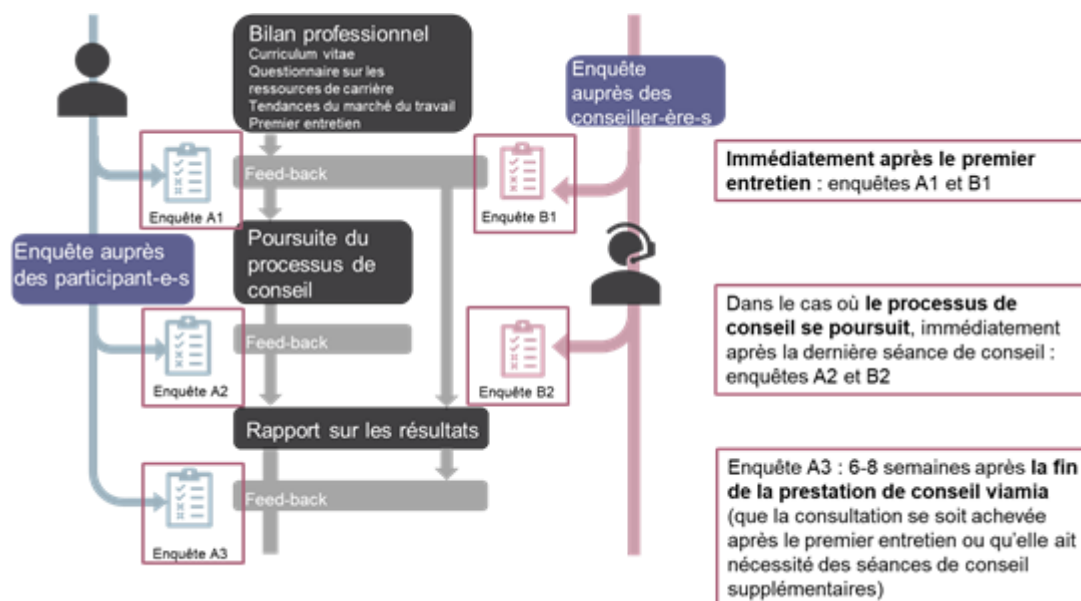


Figure 2: aperçu schématique des évaluations (source: rapport final Ecoplan)

Cette évaluation se base sur les données disponibles au début du mois de décembre 2021. Au total, 2864 personnes ont participé à la première enquête auprès des consultantes et consultants (A1), 2700 à celle auprès des conseillères et conseillers (B1); 774 consultantes et consultants (A2) et 910 conseillères et conseillers (B2) ont pris part à la deuxième enquête, réalisée immédiatement après les entretiens de conseil supplémentaires; enfin, la troisième enquête a été menée six à huit semaines après la fin du conseil auprès de 841 consultantes et consultants (A3), parmi lesquels 669 (79,5%) avaient eu recours à des entretiens de conseil supplémentaires et ont rempli un questionnaire modifié en conséquence. Les questionnaires n'ont pas pu être mis en corrélation avec les données cantonales pour l'ensemble des participantes et participants (voir rapport final Ecoplan, section 3.2.2), ce qui a occasionné dans certains cas une nouvelle réduction de l'échantillon.

2.3.3 Rapports de conseil

Les conseillères et conseillers ont partagé les rapports de conseil avec l'équipe d'évaluation sous une forme anonymisée. Les rapports suivant une trame bien définie, ils étaient suffisamment structurés pour être évalués par traitement automatique des langues, qui est une forme d'apprentissage automatique. Au total, 1697 rapports de conseil ont été mis à disposition, dont 941 (54,8%) en allemand, 747 (43,5%) en français et 29 (1,7%) en italien. Le volume moyen des rapports en allemand était de 597 mots (écart type = 271,9 pour une fourchette de 145 à 2088), celui des rapports en français de 999 mots (écart type = 437,0 pour une fourchette de 303 à 3286).

2.4 Méthodes d'évaluation

Les données QRC ont été évaluées à l'aide de méthodes de statistique descriptive et inférentielle (généralisation par déduction). Les premières s'appuient sur des descriptions, par exemple les fréquences de certains modèles de réponse. Les deuxièmes examinent par exemple si les différences entre les groupes sont plus importantes que ce ne serait le cas si l'échantillon était purement aléatoire. Des méthodes de statistique inférentielle ont notamment été utilisées pour observer les variations de l'utilité de l'offre viamia en fonction de certaines variables telles que les motifs de participation.

Les rapports de conseil ont d'abord été préparés en vue du traitement automatique. À l'aide de la bibliothèque Python *spaCy* 3.1.3, tous les substantifs (par ex. «formation») et tous les groupes nominaux (par ex. «formation continue professionnelle») ont été extraits. Les mots revenant fréquemment mais sans utilité pour l'évaluation (par ex. femme, homme) ont été supprimés. Dans la mesure du possible, les mots ont été lemmatisés, c'est-à-dire déclinés dans leur forme la plus simple, afin de les regrouper par familles (par ex. «Weiterbildung» est le lemme de «Weiterbildungen»). Cette lemmatisation étant moins pertinent pour le français, elle n'a été réalisée que sur les textes allemands. Les substantifs et groupes nominaux restants ont été évalués en tant que mots clés. À cet effet, pour les rapports en français comme pour ceux en allemand, une matrice document-variable indiquant la fréquence d'apparition des différents mots clés a été établie pour chaque section du rapport. Entre 100 et 150 mots clés les plus fréquents ont été analysés et classés par domaines.

3 Analyse des groupes cibles et des besoins des consultantes et consultants

Cette partie a pour but de déterminer quels groupes de personnes ont utilisé l'offre viamia et quelles variables ont influencé le mode d'utilisation (recours à des séances de conseil supplémentaires). Le rapport Ecoplan a montré que les participantes et participants présentent dans l'ensemble un bon niveau d'employabilité et un niveau de formation supérieur à la moyenne (63% ont un diplôme de degré tertiaire). Les motifs de participation les plus fréquemment cités ont été l'évolution professionnelle et une volonté globale de changement. Pour compléter les analyses du rapport Ecoplan, nous nous sommes concentrés sur les

réponses des participantes et participants au QRC ainsi que sur l'évaluation des demandes des participantes et participants consignées dans les rapports de conseil.

Nous avons également cherché à déterminer les caractéristiques que présentent les consultantes et consultants ayant eu recours à des séances de conseil supplémentaires. À cet effet, nous avons comparé les consultantes et consultants pour lesquels le conseil s'est limité au premier entretien avec celles et ceux qui ont bénéficié de séances supplémentaires, en examinant (i) leur niveau d'employabilité selon l'appréciation des conseillères et conseillers, (ii) leur niveau d'employabilité d'après les données QRC et (iii) les raisons de leur participation à viamia.

3.1 Caractéristiques des consultantes et consultants

3.1.1 Employabilité et ressources de carrière selon l'appréciation des conseillères et conseillers

Selon l'appréciation des conseillères et conseillers, les consultantes et consultants présentaient dans l'ensemble un niveau d'employabilité moyen à élevé (voir rapport Ecoplan, section 4.4). En effet, 54% d'entre eux présentaient une employabilité plutôt ou très élevée et seulement 9% une employabilité plutôt ou très faible.

Si l'on compare ces valeurs avec celles du QRC (valeurs brutes), on observe qu'une bonne appréciation de la part des conseillères et conseillers va de pair avec des valeurs plutôt élevées dans les différents domaines du QRC (Tableau 2). L'auto-évaluation des ressources de carrière par les consultantes et consultants au moyen du QRC s'est donc révélée très proche de l'évaluation de l'employabilité réalisée par les conseillères et conseillers. La corrélation la plus forte concerne le domaine «connaissances et compétences». Au sein de ce domaine, les valeurs qui se rapprochent le plus de l'appréciation des conseillères et conseillers concernent l'expertise professionnelle et les connaissances sur le marché du travail. La corrélation la moins forte concerne le domaine «motivation». Au sein de celui-ci, les valeurs qui se rapprochent le moins de l'appréciation des conseillères et conseillers sont la clarté sur les objectifs professionnels et l'importance du travail (dans l'emploi actuel). Cela indique que les composantes motivationnelles entrent moins en ligne de compte que les trois autres dimensions, et en particulier les connaissances et compétences, dans l'appréciation de l'employabilité.

Tableau 2: corrélation entre les réponses au QRC et l'appréciation des conseillères et conseillers en matière d'employabilité

Aspect QRC	Corrélation avec l'appréciation des conseillères et conseillers
Domaines	
Connaissances et compétences	0,26
Motivation	0,13
Activités	0,20
Contexte	0,25
Total QRC	0,37

Remarque: La corrélation peut varier entre -1 et +1, sachant que +1 (-1) désigne une corrélation positive (négative) parfaite et 0 une corrélation absolument inexistante.

3.1.2 Comparaison des ressources de carrière des consultantes et consultants viamia

Afin d'évaluer encore plus finement dans quelle mesure l'offre viamia a atteint des personnes présentant des niveaux d'employabilité variés, nous avons effectué une comparaison entre les consultantes et consultants viamia et les autres consultantes et consultants OPUC en nous appuyant sur le QRC. Au total, 773 consultantes et consultants OPUC n'ayant pas participé à viamia ont rempli le QRC sur la plateforme de tests online. Cette comparaison a révélé que les ressources de carrière des consultantes et consultants viamia étaient dans l'ensemble moins développées (voir Figure 3, évaluation détaillée à l'annexe A1). Sur le plan sociodémographique, les groupes se distinguent par le fait que les consultantes et consultants OPUC sont nettement plus jeunes (valeur moyenne viamia = 46,8; valeur moyenne OPUC = 39,1), étant donné que l'offre viamia s'adresse aux 40 ans et plus. Pour ce qui est des autres caractéristiques, par exemple si l'on observe les niveaux de formation, les deux groupes sont comparables: dans les deux cas, les personnes ayant suivi une formation de degré tertiaire sont surreprésentées (par ex. diplôme de master viamia = 26%; diplôme de master OPUC = 33%).

En ce qui concerne les ressources de contexte, en particulier, les consultantes et consultants viamia affichent dans l'ensemble des valeurs bien inférieures à celles des consultantes et consultants OPUC. Les différences sont moindres dans les domaines des connaissances et compétences et de la motivation. Concernant les activités de gestion de carrière, elles sont légèrement plus élevées mais en réalité peu significatives. Si l'on examine les ressources de contexte dans le détail, on observe que les différences sont moyennes à élevées pour chacune des quatre ressources (soutien social, soutien de l'organisation, possibilités d'évolution professionnelle, défi au travail), sachant que les différences majeures entre les consultantes et consultants OPUC et les participantes et participants viamia concernent le soutien de l'employeur et les possibilités d'évolution au sein de celui-ci. Ces différences restent identiques même en retirant les personnes de moins de 40 ans du groupe OPUC. Par conséquent, les consultantes et consultants viamia se distinguent essentiellement des consultantes et consultants OPUC par le fait qu'ils reçoivent moins de soutien de la part de leur employeur pour évoluer professionnellement.

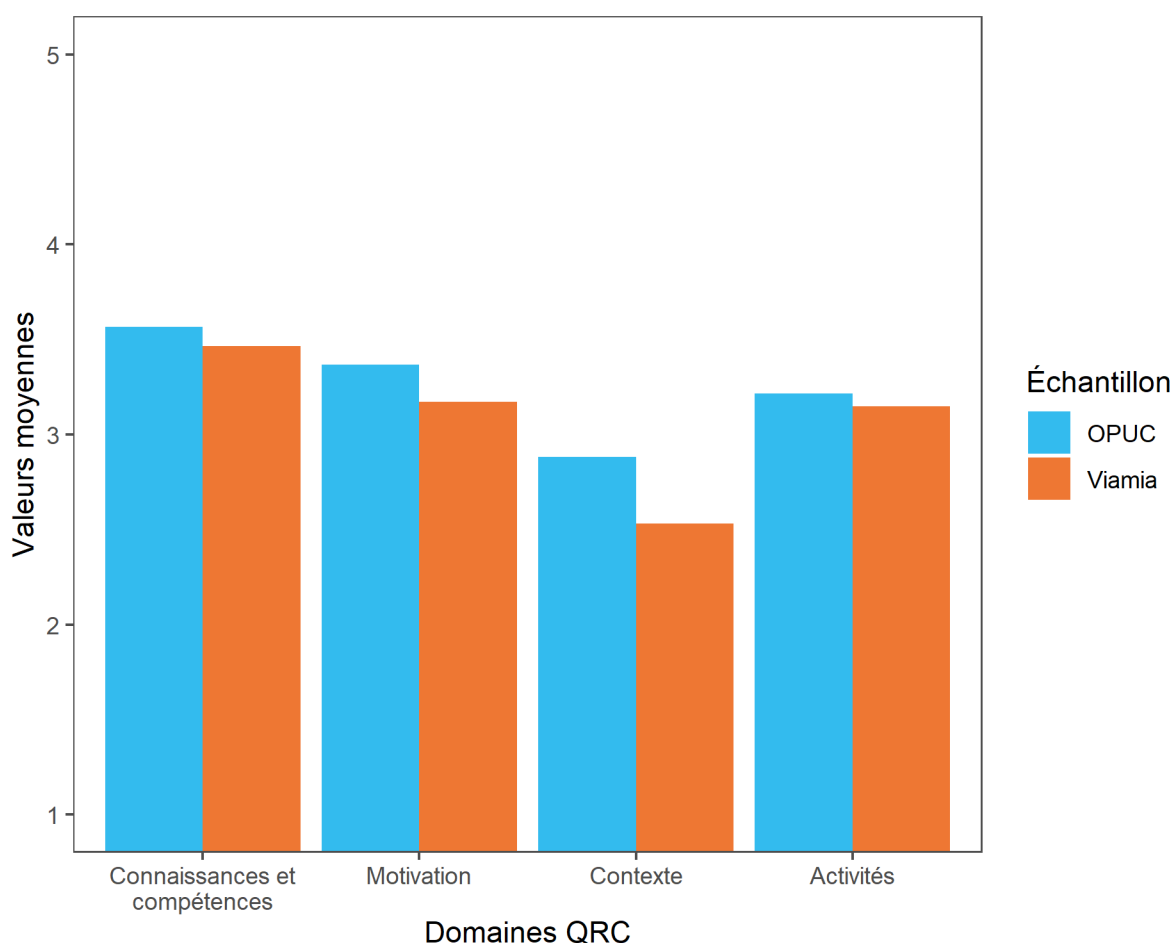


Figure 3: comparaison entre les valeurs QRC des consultantes et consultants OPUC et celles des participantes et participants viamia

Remarque: pour les quatre domaines examinés dans le QRC, les différences entre les groupes OPUC et viamia sont significatives sur le plan statistique.

3.1.3 Motifs de participation

Les groupes cibles se distinguent concrètement par la ou les raisons de leur participation à viamia ainsi que par les objectifs formulés à l'issue du premier entretien dès lors que des séances de conseil supplémentaires ont été fixées. Comme le montre la Figure 4, le motif le plus fréquemment coché est le souhait d'évoluer professionnellement. Les motifs de portée plutôt générale «volonté globale de changement», «amélioration de la satisfaction au travail» et «incertitudes quant à l'activité professionnelle» ont également été fréquemment cités. De nombreuses personnes ont aussi coché la raison «réorientation professionnelle», tandis que les situations spécifiques «moyen de quitter le chômage» et «réinsertion professionnelle après un congé sabbatique» ont été plutôt rarement mentionnées.

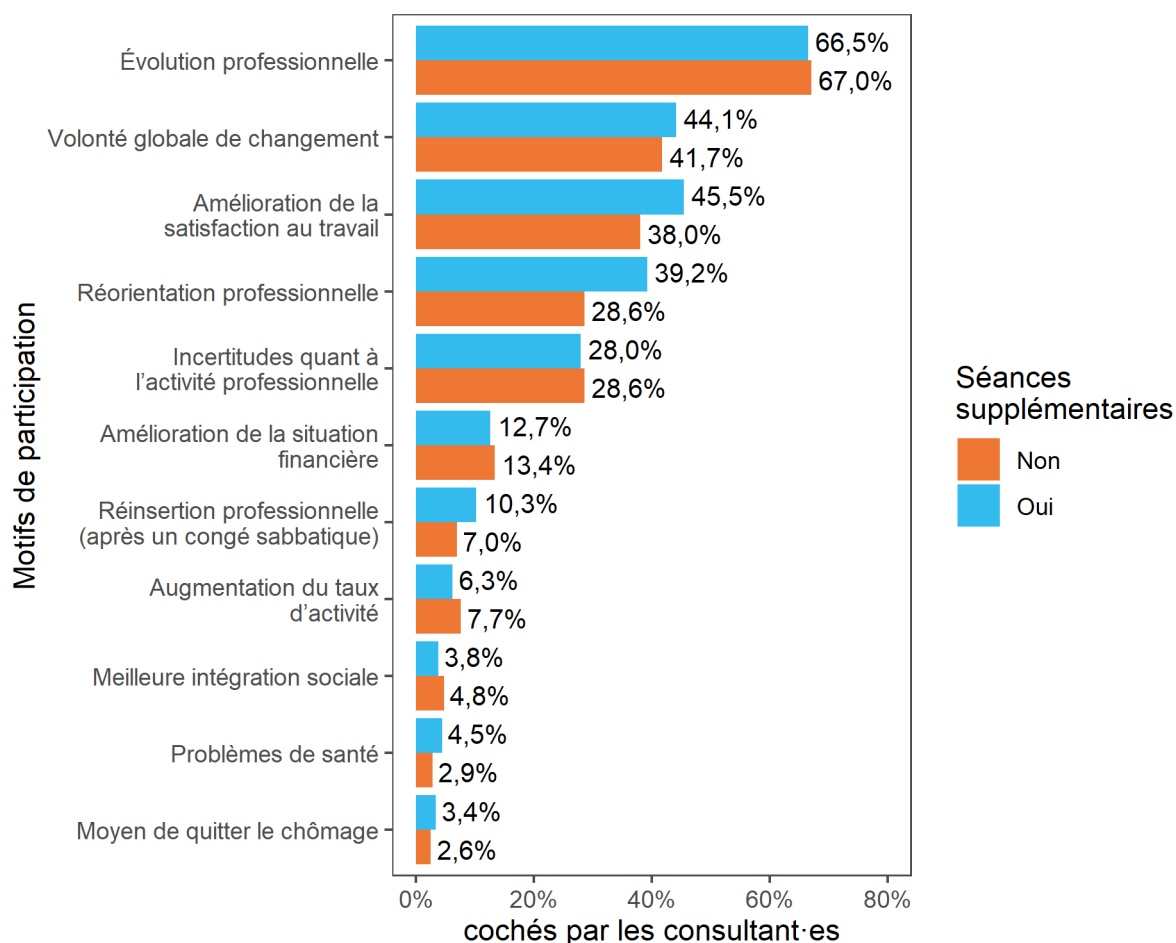


Figure 4: motifs de participation à viamia, en distinguant les personnes ayant eu recours à des séances de conseil supplémentaires des personnes qui n'ont effectué que le premier entretien. Plusieurs motifs pouvaient être cochés.

Les demandes spécifiques des consultantes et consultants consignés dans le rapport de conseil ont permis de compléter les motifs de participation cochés dans le questionnaire. Le Tableau 3 dresse une liste des termes les plus fréquemment cités classés par thèmes. Dans les demandes des consultantes et consultants, le terme «Weiterbildung» (formation continue) domine avec 289 citations (30,7%). Outre les termes qui figurent également dans la liste des enquêtes tels que «réorientation professionnelle» ou «changement de poste», d'autres aspects un peu plus spécifiques apparaissent, comme «coronavirus», «situation familiale» ou «retraite».

Tableau 3: formulation des demandes des consultantes et consultants dans les rapports de conseil

Thème	Mot	Fréquence de citation	Équivalences dans les rapports français
Évolution professionnelle	Weiterbildung	289 (30,7%)	Possibilités d'évolution (de carrière) Possibilités de formation
	Weiterbildungsmöglichkeiten		
	Weiterentwicklung		
Analyse de la situation	Standortbestimmung	88 (9,4%)	État des lieux Besoins du marché (du travail) Bilan de compétences Employabilité
	Chancen	50 (5,3%)	
	Arbeitsmarktfähigkeit	26 (2,8%)	
Volonté globale de changement	Perspektive	32 (3,4%)	Possibilités de changement
	Veränderung	38 (4%)	
	Klarheit	62 (6,6%)	
Réorientation professionnelle	Neuorientierung	58 (6,2%)	Changement de carrière
	Quereinstieg	14 (1,5%)	
Changement de poste	Neue Stelle	29 (3,1%)	Recherche d'emploi Changement d'emploi / de poste
	Stellensuche	35 (3,7%)	
Corona	Corona	15 (1,6%)	-
Situation familiale	Kind	30 (3,2%)	Vie de famille Enfants
	Familie	19 (2%)	
	Mutter	13 (1,4%)	
	Familienphase	13 (1,4%)	
CV	Lebenslauf	24 (2,6%)	Lettre de motivation Dossier de candidature / postulation
	CV	15 (1,6%)	
Retraite	Pensionierung	24 (2,6%)	Arrêt de travail
Amélioration de la satisfaction au travail / description psychologique	Sinn	29 (3,1%)	Processus de réflexion
	Herausforderung	21 (2,2%)	
	Freude	20 (2,1%)	

Remarque: le pourcentage indiqué dans la colonne «fréquence de citation» concerne uniquement les rapports rédigés en allemand dans lesquels le mot clé concerné était cité. Nous n'avons pas indiqué de fréquence de citation pour les rapports rédigés en français, car il n'a pas été possible de procéder à une lemmatisation équivalente susceptible de donner des résultats significatifs.

3.2 Recours à des séances de conseil supplémentaires

La Figure 5 montre que les personnes présentant un niveau d'employabilité plutôt faible étaient plus susceptibles de recourir à des séances de conseil supplémentaires. On peut toutefois constater que, même dans le groupe des personnes ayant un niveau d'employabilité très élevé, plus de la moitié d'entre elles ont bénéficié de séances supplémentaires.

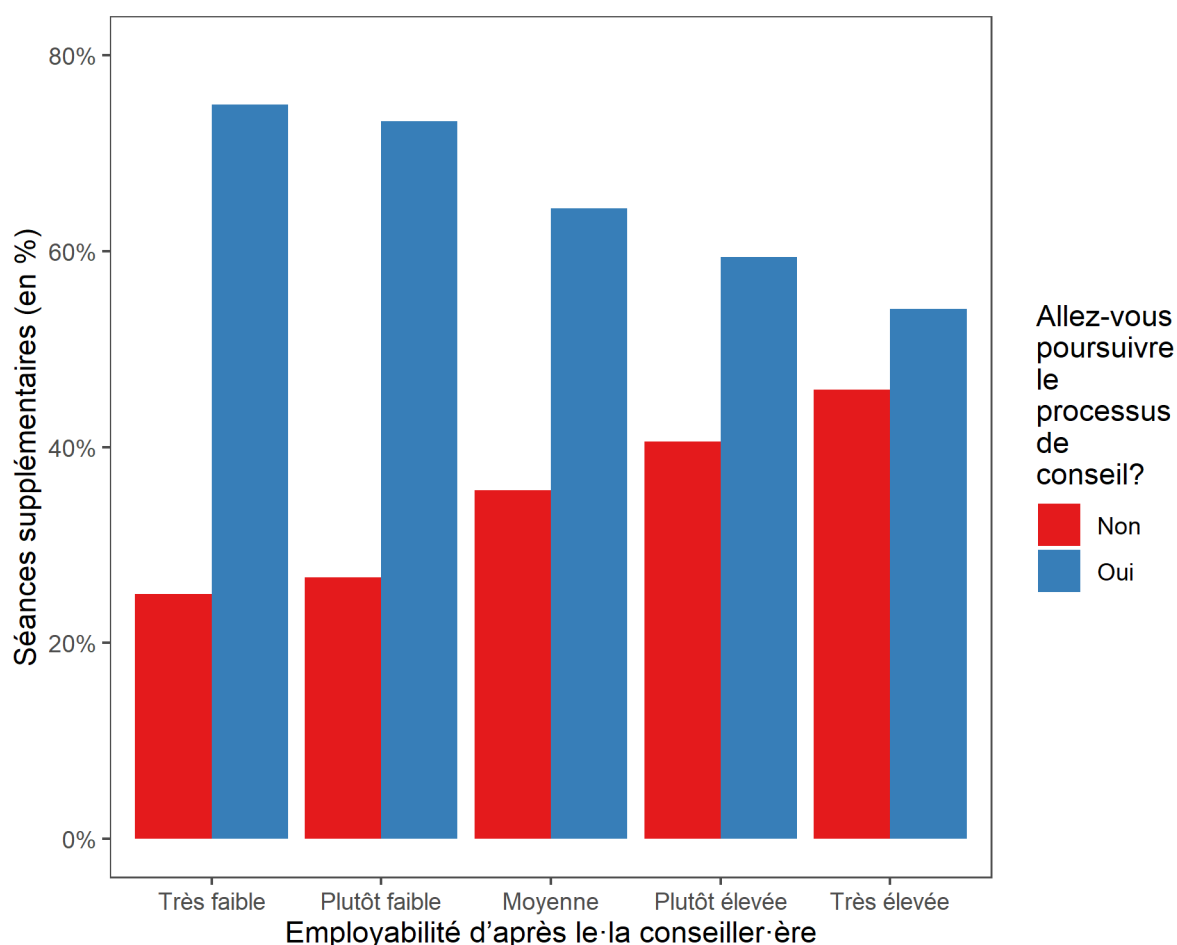


Figure 5: recours à des séances de conseil supplémentaires selon le niveau d'employabilité

Des analyses de régression ont permis de déterminer la corrélation entre la poursuite du conseil et le niveau de développement des ressources de carrière (d'après le QRC). Étant donné que des différences significatives ont été observées entre les cantons (voir rapport Ecoplan, section 4.2), nous examiné de plus près ces différences. Le Tableau 4 fait état des principales différences observées. La probabilité que les consultantes et consultants aient recours à des séances supplémentaires est inversement proportionnelle au niveau de développement des ressources de motivation, en particulier la clarté des objectifs. La probabilité que le conseil se poursuive diminue d'environ 39% à chaque niveau de l'échelle de motivation, qui en compte cinq au total. Les connaissances et compétences, les ressources de contexte et les activités de gestion de carrière, en revanche, ne semblent pas jouer de rôle particulier. Les consultantes et consultants semblent donc avoir recours à des séances de conseil supplémentaires pour clarifier leurs perspectives et leurs objectifs professionnels, les autres ressources de carrière jouant un rôle secondaire. Ces conclusions coïncident avec les demandes formulées par un grand nombre de consultantes et consultants de parvenir à plus de clarté sur leurs perspectives et leurs objectifs professionnels.

Trois motifs de participation à viamia sont déjà annonciateurs d'un recours probable à des séances de conseil supplémentaires: (i) réinsertion professionnelle (après un congé

sabattique), (ii) réorientation professionnelle et (iii) amélioration de la satisfaction au travail. Ces résultats indiquent que ces motifs de participation à viamia constituent des demandes plus complexes, qui sont plus susceptibles de déboucher sur des séances de conseil à des fins d'approfondissement. Les analyses de régression sont détaillées aux annexes A2 et A3.

Tableau 4: poursuite du conseil en fonction des ressources de carrière et des motifs de participation

Prédicteur	Corrélation avec la poursuite du conseil
Ressources de carrière (QRC)	
Connaissances et compétences	Aucune
Motivation	Négative (probabilité réduite de 39%)
Activités	Aucune
Contexte	Aucune
Sous-domaine clarté des objectifs	Négative (probabilité réduite de 29%)
Motifs de participation à viamia	
Réinsertion professionnelle	Positive (probabilité accrue de 80%)
Réorientation professionnelle	Positive (probabilité accrue de 56%)
Amélioration de la satisfaction au travail	Positive (probabilité accrue de 29%)

Remarque: en ce qui concerne les ressources de carrière (QRC), les différences de probabilité se rapportent aux niveaux d'une échelle qui en compte cinq. La probabilité que le conseil se poursuive varie à hauteur de la valeur indiquée à chaque niveau de l'échelle. Pour ce qui est des raisons de la participation à viamia, les différences de probabilité se rapportent aux personnes ayant coché le motif par rapport à celles qui ne l'ont pas coché.

3.3 Conclusions et recommandations

Compte tenu des différents aspects examinés tels que le niveau de formation, les motifs de participation, les objectifs définis pour les séances de conseil supplémentaires, l'employabilité et les ressources de carrière, les conclusions ci-après peuvent être tirées à propos du groupe cible.

- L'offre viamia intéresse en premier lieu des personnes qui souhaitent opérer des changements dans leur vie professionnelle mais qui manquent de clarté sur leurs perspectives et leurs objectifs professionnels.
- La plupart des consultantes et consultants aspirent à évoluer professionnellement, un tiers souhaite opérer une véritable réorientation professionnelle et environ 10% prévoient de se réinsérer sur le marché du travail après un congé sabbatique.
- L'auto-évaluation des ressources de carrière par les consultantes et consultants au moyen du questionnaire en matière de ressources de carrière (QRC) s'est révélée très proche de l'évaluation de l'employabilité réalisée par les conseillères et conseillers. Cela prouve la pertinence à la fois du QRC et du jugement formulé par les conseillères et conseillers.
- L'offre atteint davantage de personnes ayant des niveaux d'employabilité et de qualification moyens que de personnes à faibles niveaux d'employabilité et de formation. Une stratégie de communication ciblée pourrait par exemple permettre de mieux atteindre les personnes moins qualifiées.

- En comparaison avec les consultantes et consultants OPUC, les participantes et participants viamia affichent des valeurs inférieures pour les ressources de contexte, en particulier pour le soutien de l'organisation au développement de carrière et à l'évolution professionnelle. L'offre viamia touche donc un public légèrement différent des conseils OPUC ordinaires. Étant donné que le niveau de développement des ressources de carrière est plus élevée au sein du groupe OPUC qu'au sein du groupe viamia, l'offre viamia semble attirer des personnes aux ressources de carrière moins développées.
- Les personnes présentant des déficits motivationnels, en particulier un manque de clarté dans leurs objectifs, et celles qui ont des demandes plus complexes (réinsertion professionnelle, réorientation professionnelle ou amélioration de la satisfaction au travail) sont plus susceptibles d'avoir recours à des séances de conseil supplémentaires que les autres.

4 Analyse de la situation en matière de ressources de carrière

Cette partie a pour but d'évaluer l'analyse de la situation en matière de ressources de carrière du point de vue, d'une part, de l'utilité perçue par les conseillères et conseillers ainsi que par les consultantes et consultants et, d'autre part, de l'adéquation des différents éléments de l'analyse de la situation (QRC, appréciation de l'employabilité par les conseillères et conseillers et auto-évaluation par les consultantes et consultants) avec l'évaluation finale de l'employabilité. À cet effet, les personnes ont été interrogées immédiatement après le premier entretien.

4.1 Évaluation de l'analyse de la situation

Dans l'ensemble, une grande majorité des consultantes et consultants ont indiqué que l'analyse de la situation en matière de ressources de carrière les avait aidés à mieux évaluer leur employabilité, comme le montrent les résultats de l'analyse Ecoplan (voir rapport Ecoplan, section 5.2.2). L'entretien intégratif, en particulier, a été jugé très utile. L'utilité perçue par les consultantes et consultants de l'analyse de la situation peut donc être considérée comme élevée. Pour compléter les analyses du rapport Ecoplan, nous avons examiné les différences dans la perception de l'utilité de l'analyse de la situation en fonction des motifs de participation indiqués.

4.2 Différences selon les motifs de participation

Nous avons réalisé des analyses de régression pour déterminer si l'utilité perçue par les consultantes et consultants des différents éléments de l'analyse de la situation pouvait varier en fonction des motifs de participation à viamia, afin de chercher à savoir si certains éléments de l'analyse de la situation étaient mieux ou moins bien adaptés pour certaines demandes des consultantes et consultants. Les résultats de ces analyses pourraient permettre de

personnaliser l’offre viamia ou certains éléments de celles-ci pour l’adapter à des groupes cibles spécifiques. Il pourrait par exemple être envisageable de retirer certains éléments de l’analyse de la situation pour certains groupes de personnes.

Selon les demandes formulées par les consultantes et consultants, on observe des variations dans la perception de l’utilité des différents modules de l’analyse de la situation. Nous allons ici en détailler quelques-unes (voir Tableau 5 pour les consultantes et consultants et Tableau 6 pour les conseillères et conseillers; les analyses complètes peuvent être consultées aux annexes A4 et A5). Pour les motifs «réinsertion professionnelle» et «réorientation professionnelle», les consultantes et consultants ainsi que les conseillères et conseillers ont jugé le QRC et la discussion à ce sujet peu utiles. L’utilité du QRC a été mieux évaluée pour le motif «évolution professionnelle», tant par les consultantes et consultants que par les conseillères et conseillers. Ces résultats s’expliquent par le fait que le QRC n’a pas été conçu pour des personnes en situation de réinsertion ou de réorientation professionnelle. La conception de nouvelles versions du QRC spécifiquement destinées aux personnes sans activité lucrative et aux personnes exerçant une activité indépendante pourrait constituer une solution à cette problématique dans la phase de mise en œuvre de viamia.

Pour le motif «réorientation professionnelle», la discussion autour du CV a été moins bien évaluée tant par les consultantes et consultants que par les conseillères et conseillers. De manière générale, le premier entretien semble être moins utile pour les demandes plutôt vagues: il a été moins bien évalué par les consultantes et consultants ayant des incertitudes quant à leur activité professionnelle ainsi que par les conseillères et conseillers pour les personnes ayant manifesté une volonté globale de changement. En revanche, l’entretien intégratif/en général a été jugé particulièrement utile par les conseillères et conseillers pour les motifs «réorientation professionnelle» et «amélioration de la satisfaction au travail».

Tableau 5: utilité perçue par les consultantes et consultants de différents éléments de l’analyse de la situation en fonction des motifs de participation

Motifs	Éléments de l’analyse de la situation	Utile (+) / moins utile (-)
Évolution professionnelle	QRC et discussion autour de celui-ci	+
Réorientation professionnelle	QRC et discussion autour de celui-ci	-
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	QRC et discussion autour de celui-ci	-
Réorientation professionnelle	Discussion autour du CV	-
Amélioration de la situation financière	Discussion sur les informations relatives au marché du travail	+
Amélioration de la satisfaction au travail	Discussion sur les informations relatives au marché du travail	-
Incertitudes quant à l’activité professionnelle	Entretien avec le conseiller ou la conseillère, de manière générale	-

Tableau 6: utilité perçue par les conseillères et conseillers de différents éléments de l'analyse de la situation en fonction des motifs de participation des consultantes et consultants

Motifs	Éléments de l'analyse de la situation	Utile (+) / moins utile (-)
Évolution professionnelle	QRC et discussion autour de celui-ci	+
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	QRC et discussion autour de celui-ci	-
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	Discussion autour des tendances sur le marché du travail	+
Moyen de quitter le chômage	Examen du CV	+
Réorientation professionnelle	Examen du CV	-
Réorientation professionnelle	Entretien en général	+
Amélioration de la satisfaction au travail	Entretien en général	+
Volonté globale de changement	Entretien en général	-

4.3 Conclusions et recommandations

Dans l'ensemble, l'utilité de l'analyse de la situation est jugée très bonne.

- Une grande majorité des personnes interrogées considèrent que l'analyse de la situation en matière de ressources de carrière constitue un outil efficace d'aide à l'évaluation de l'employabilité. La plupart des consultantes et consultants et des conseillères et conseillers jugent l'entretien intégratif, en particulier, très utile. L'analyse de la situation en matière de ressources de carrière constitue donc un instrument validé à la fois scientifiquement (voir également Hirschi & Wilhelm, 2020) et par les parties prenantes sur le terrain.
- Les éléments «informations sur le marché du travail» et «QRC» semblent présenter un potentiel d'amélioration, car la résonance est moins positive sur ces aspects. Pour le motif de participation «évolution professionnelle», en particulier, le module QRC semble être utile pour mettre en évidence les forces et les faiblesses dans les ressources ainsi que le potentiel de développement professionnel. Les consultantes et consultants qui souhaitent se réinsérer ou se réorienter professionnellement ont été moins convaincus par le module QRC, celui-ci n'étant pas adapté à leur situation. L'élaboration de nouvelles versions spécifiques du QRC permettra d'y remédier (voir chapitre 7).
- Les conseillères et conseillers ainsi que les consultantes et consultants ont jugé le module CV moins utile dans les cas où une réorientation professionnelle constitue la raison de la participation à viamia. Ce module mériterait donc d'être optimisé dans la mesure où un tiers des consultantes et consultants ont coché «réorientation professionnelle» comme motif de participation à viamia.

5 Contenus et méthodes des séances de conseil supplémentaires

Le but de ce chapitre est de déterminer les contenus traités et les méthodes utilisées dans les séances d'orientation de carrière. Pour effectuer cette analyse, nous nous sommes référés aux données issues des questionnaires adressés aux conseillères et conseillers immédiatement après la dernière séance de conseil. Nous nous sommes également intéressés aux différences intercantionales dans l'utilisation des contenus et des méthodes de conseil. La statistique de l'OPUC ainsi que le rapport relatif à l'état des lieux (Büro Eichenberger et al., 2020; *Rapport annuel statistique*, 2020) montrent clairement que les offres de conseil varient fortement d'un canton à l'autre. Mais est-ce également le cas dans le contexte de viamia, une offre plus standardisée avec des méthodes et des contenus mieux définis? C'est ce que nous avons cherché à savoir.

5.1 Objectifs des séances de conseil supplémentaires

Les analyses réalisées par Ecoplan montrent que la clarté sur les perspectives et les objectifs professionnels constitue de loin l'objectif le plus fréquemment cité pour les séances de conseil supplémentaires, suivi des connaissances relatives à l'expertise professionnelle (connaissance des lacunes à combler en la matière). Les connaissances quant aux compétences générales, les connaissances du marché du travail et la confiance en soi ont été citées de manière moins fréquente. Enfin, le réseau, le soutien offert par l'environnement social, les possibilités d'évolution auprès de l'employeur actuel et la prestation de travail ont été peu cités. En complément, nous avons analysé la fréquence à laquelle les différents objectifs ont été mentionnés dans les rapports de conseil (Tableau 7). Là aussi, la clarté sur les perspectives professionnelles ainsi que l'expertise professionnelle ont été les objectifs les plus fréquemment cités. L'objectif de clarté est illustré par des mots clés tels que «Bestimmung der Interesse» (détermination des objectifs, cité dans 17,1% des rapports) ou «Werte» (valeurs, 4,3%). Beaucoup de rapports font référence au développement de l'employabilité en général ou à une concentration sur l'analyse des ressources: des termes comme «Stärken» (forces), «Kompetenzen» (compétences) et «Ressourcen» (ressources) figurent dans respectivement 9%, 11% et 6% des rapports. Le remaniement du CV constitue également un objectif fréquemment cité, avec des mots clés tels que «CV» et «dossier de candidature». Plus rares ont été les rapports indiquant les objectifs suivants: soutien dans la recherche d'emploi, réseau et entourage, changements professionnels spécifiques (par ex. activité indépendante).

Tableau 7: formulation des objectifs des séances de conseil supplémentaires dans les rapports de conseil

Thème	Mot	Fréquence de citation	Équivalences dans les rapports français
Clarté sur les perspectives professionnelles	Klarheit	95 (27,5%)	Objectifs de vie
	Möglichkeiten	44 (12,7%)	Objectifs de carrière
	Interessen	59 (17,1%)	Conseil en matière de gestion de carrière
	Werte	15 (4,3%)	Intérêt
	Berufsideen	14 (4%)	Possibilités (d'évolution)
Expertise professionnelle	Weiterbildung	146 (42,2%)	Possibilités de formation
Développement de l'employabilité	Arbeitsmarktfähigkeit	47 (13,6%)	Employabilité
	Fähigkeiten	41 (11,8%)	Compétence/s
	Stärken	40 (11,6%)	Confiance en soi
	Kompetenzen	33 (9,5%)	Ressources de carrière
	Ressourcen	31 (9%)	
CV	Lebenslauf	34 (9,8%)	Dossier de candidature
	CV	19 (5,5%)	Dossier de postulation
	Bewerbungsunterlagen	11 (3,2%)	CV
	Bewerbungsdossier	8 (2,3%)	Lettre de motivation
Soutien dans la recherche d'emploi	Stellensuche	17 (4,9%)	Recherche d'emploi
	Stellen	14 (4%)	Emploi
	Bewerbungsstrategien	6 (1,7%)	
Réseau et entourage	Netzwerk	19 (5,5%)	Réseau
	Netzwerken	8 (2,3%)	
	Umfeld	13 (3,8%)	
Activité indépendante	Selbständigkeit	8 (2,3%)	-

Remarque: le pourcentage indiqué dans la colonne «fréquence de citation» concerne uniquement les rapports rédigés en allemand dans lesquels le mot clé concerné était cité. Nous n'avons pas indiqué de fréquence de citation pour les rapports rédigés en français, car il n'a pas été possible de procéder à une lemmatisation équivalente susceptible de donner des résultats significatifs.

5.2 Contenus et méthodes

Pour commencer, nous avons examiné la fréquence à laquelle les conseillères et conseillers ont indiqué avoir traité certains contenus spécifiques. Les contenus proposés étaient directement liés aux éléments centraux de l'employabilité d'après le modèle de l'employabilité utilisé dans le cadre viamia. La Figure 6 montre que, conformément aux réponses données par les conseillères et conseillers, les séances de conseil supplémentaires ont fréquemment porté sur la motivation-personnalité, les activités de gestion de carrière ainsi que les compétences et aptitudes professionnelles et interdisciplinaires. Ces constats viennent corroborer l'observation selon laquelle l'objectif le plus fréquemment cité pour les séances de conseil supplémentaires est de gagner en clarté sur les perspectives et professionnelles, qui constitue un sous-domaine de la motivation. Le motif de participation le plus fréquemment cité par les consultantes et consultants est l'évolution professionnelle, qui relève des activités de gestion de carrière et du domaine des compétences. La santé psychique et physique, en revanche, n'a été traitée de manière plutôt ou très approfondie que dans environ 30% des cas.

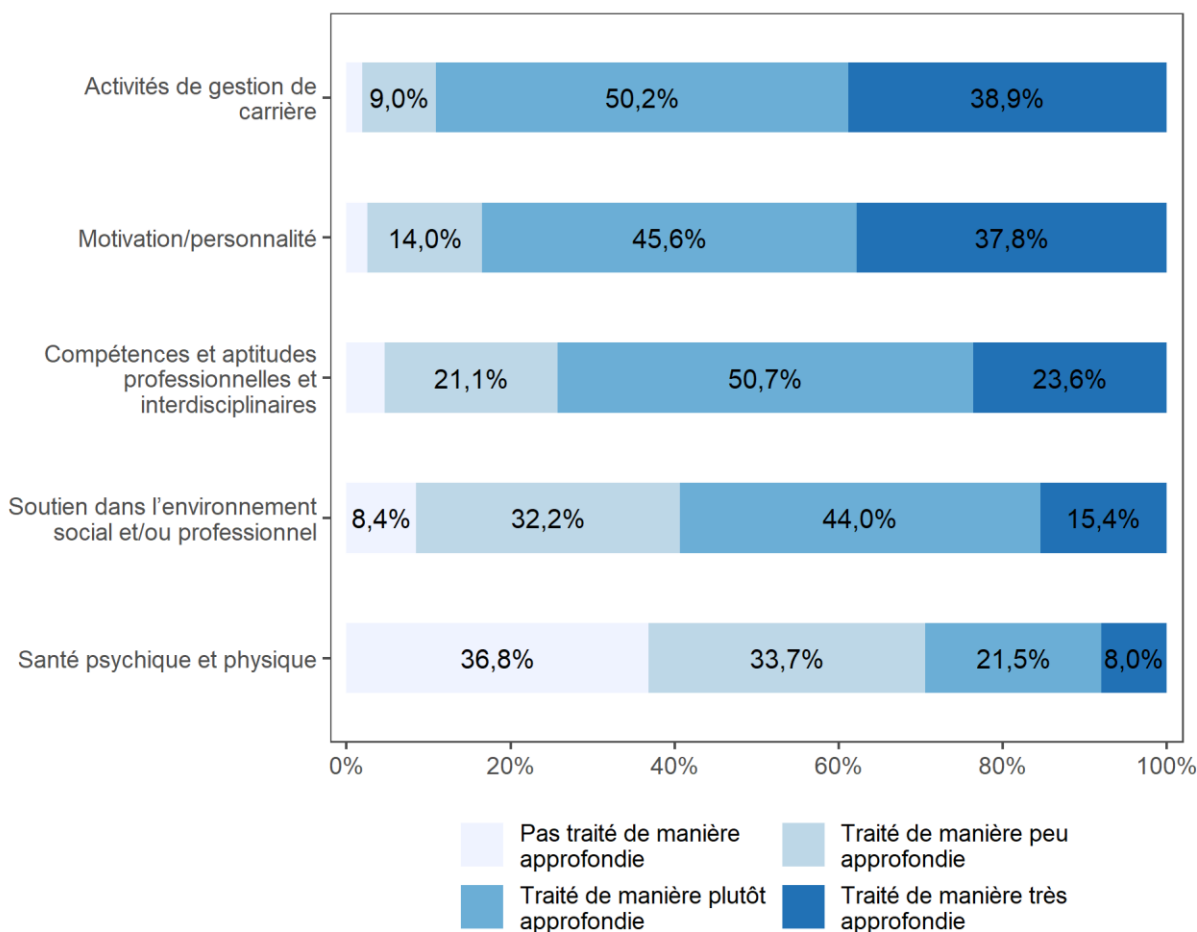


Figure 6: contenu des séances de conseil supplémentaires

Nous avons également cherché à savoir quelles méthodes avaient été utilisées dans les séances de conseil supplémentaires. Les méthodes proposées dans le questionnaire étaient basées sur la liste des méthodes d'orientation de carrière typiques selon la méta-analyse de

Whiston et al. (2017), complétée par diverses autres méthodes. Conformément aux principaux objectifs cités pour les séances de conseil supplémentaires, comme le montre la Figure 7, les aspects méthodologiques les plus fréquemment cités ont été la transmission, la recherche et l'évaluation d'options de formation professionnelle ou continue ainsi que la clarification des valeurs et des intérêts.

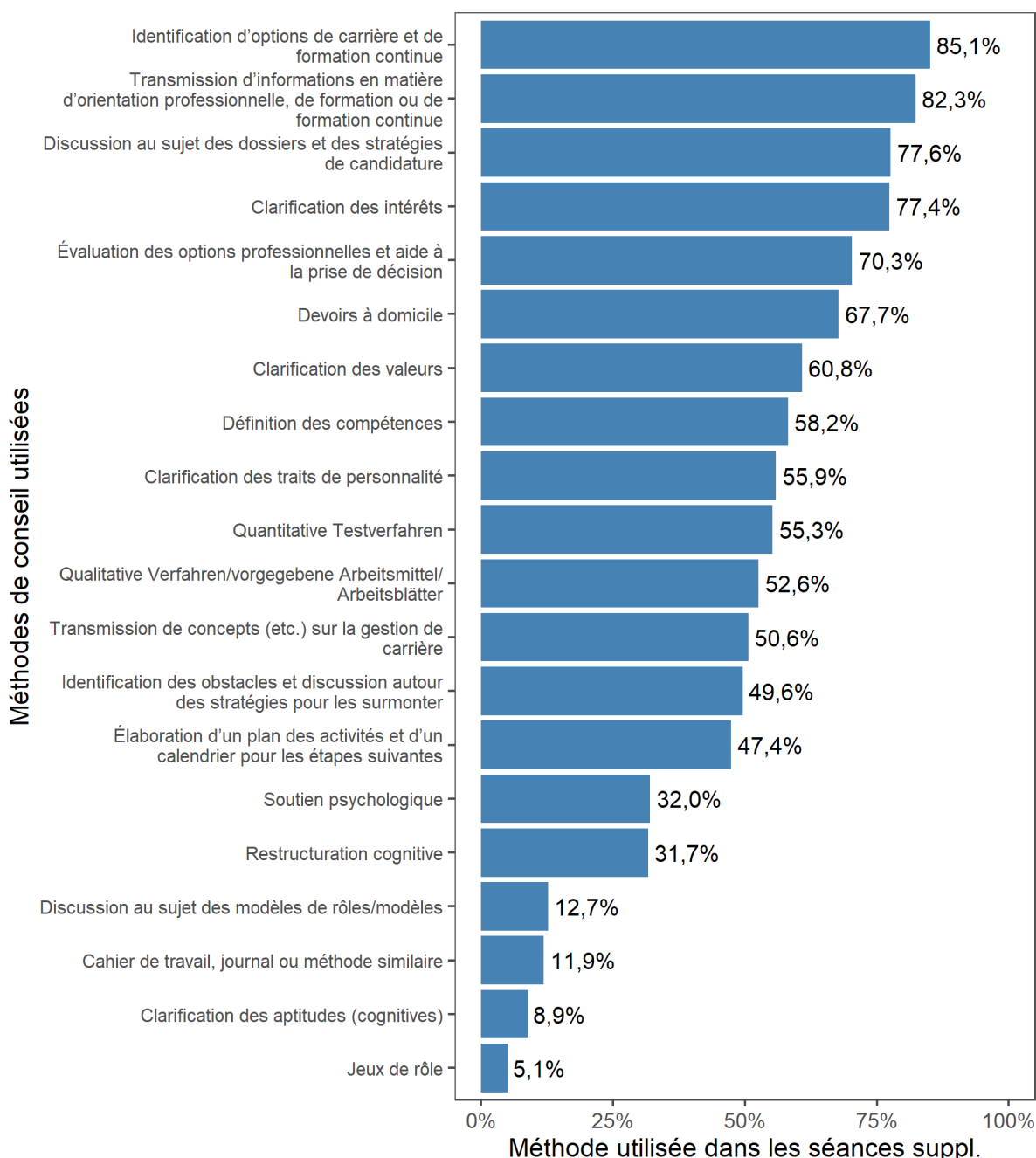


Figure 7: méthodes utilisées dans les séances de conseil supplémentaires

5.3 Résultats du conseil et recommandations d'action

L'analyse des résultats et des actions recommandées dans le cadre de viamia d'après les catégories de la statistique OPUC officielle (CDOPU, 2018) montre que les éléments les plus fréquemment cités ont été «activité professionnelle, recherche d'emploi», suivi de «maintien

dans la situation actuelle» (voir Figure 8). Suivent ensuite différents types de formation initiale et continue. Les formations continues indiquées sont presque exclusivement des cours et des formations postgrade, très rarement des formations complètes telles que cursus d'études ou formation professionnelle initiale. Cela s'explique probablement par l'âge du groupe cible, les personnes de plus de 40 ans étant plus rarement disposées à s'engager dans une formation complète, et ce pour différentes raisons (financières, sociales, familiales).

Ces résultats basés sur la statistique OPUC ont été complétés par l'analyse des rapports de conseil, dans lesquels d'autres éléments ont également été cités. Là aussi, le mot clé «Weiterbildung» (formation continue) est apparu à de nombreuses reprises (dans 42,2% des rapports). Les CAS (certificate of advanced studies) et MAS (master of advanced studies) ont été cités concrètement dans environ 10% des rapports. Cet intérêt pour les formations continues s'est également reflété dans les demandes initiales formulées par les consultantes et consultants viamia, ceux-ci étant déjà nombreux à posséder un diplôme de degré tertiaire. Les domaines apparentés que sont la recherche d'emploi (env. 40%) et le remaniement du CV (env. 25%) sont arrivés en deuxième et troisième positions, les réseaux (par ex. réseau avec 11,4%, LinkedIn avec 2,7%) en quatrième position. D'autres aspects ont été plus rarement cités, notamment le développement des compétences (sans citer spécifiquement de formation continue) ou des thèmes plus spécifiques tels que l'exercice d'une activité indépendante ou le coaching. L'analyse des rapports a montré des préoccupations équivalentes entre participantes et participants francophones et germanophones.

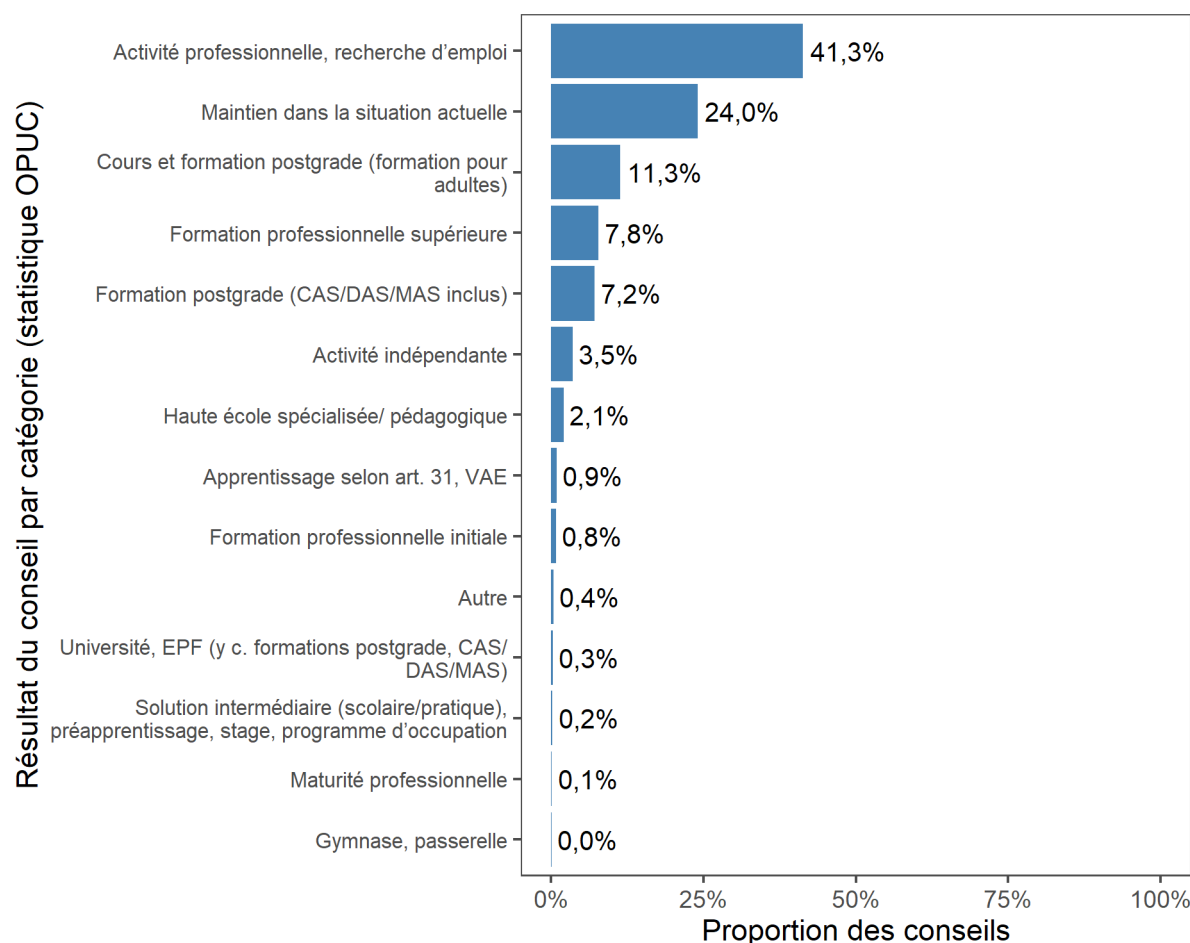


Figure 8: résultats du conseil d'après les catégories de la statistique OPUC

5.4 Différences cantonales

Au vu du petit nombre de conseils réalisés et donc de questionnaires B2 remplis dans certains cantons, nous avons basé notre analyse comparative sur les quatre cantons qui ont effectué le plus grand nombre de séances de conseil supplémentaires (BE, VD, VS, ZH). Comme le montre la Figure 9, on peut observer des différences de taille en ce qui concerne le contenu des séances, avec des écarts pouvant atteindre jusqu'à 20%. Il est par exemple frappant de constater que les séances du canton de Vaud étaient dans l'ensemble moins axées sur les contenus. Cela s'explique par le petit nombre de séances réalisées (en moyenne 1,3 par personne) par rapport aux autres cantons (en moyenne 2,0 par personne). On peut donc s'attendre à ce que les méthodes et les contenus des conseils divergent également dans les autres cantons. Si l'on compare avec les évaluations d'Ecoplan, qui montrent que la part de conseils ayant donné lieu à des séances supplémentaires ainsi que le nombre de séances réalisées diffèrent parfois considérablement entre les cantons, on peut affirmer que l'offre a été mise en œuvre de manière très différente d'un canton à l'autre.

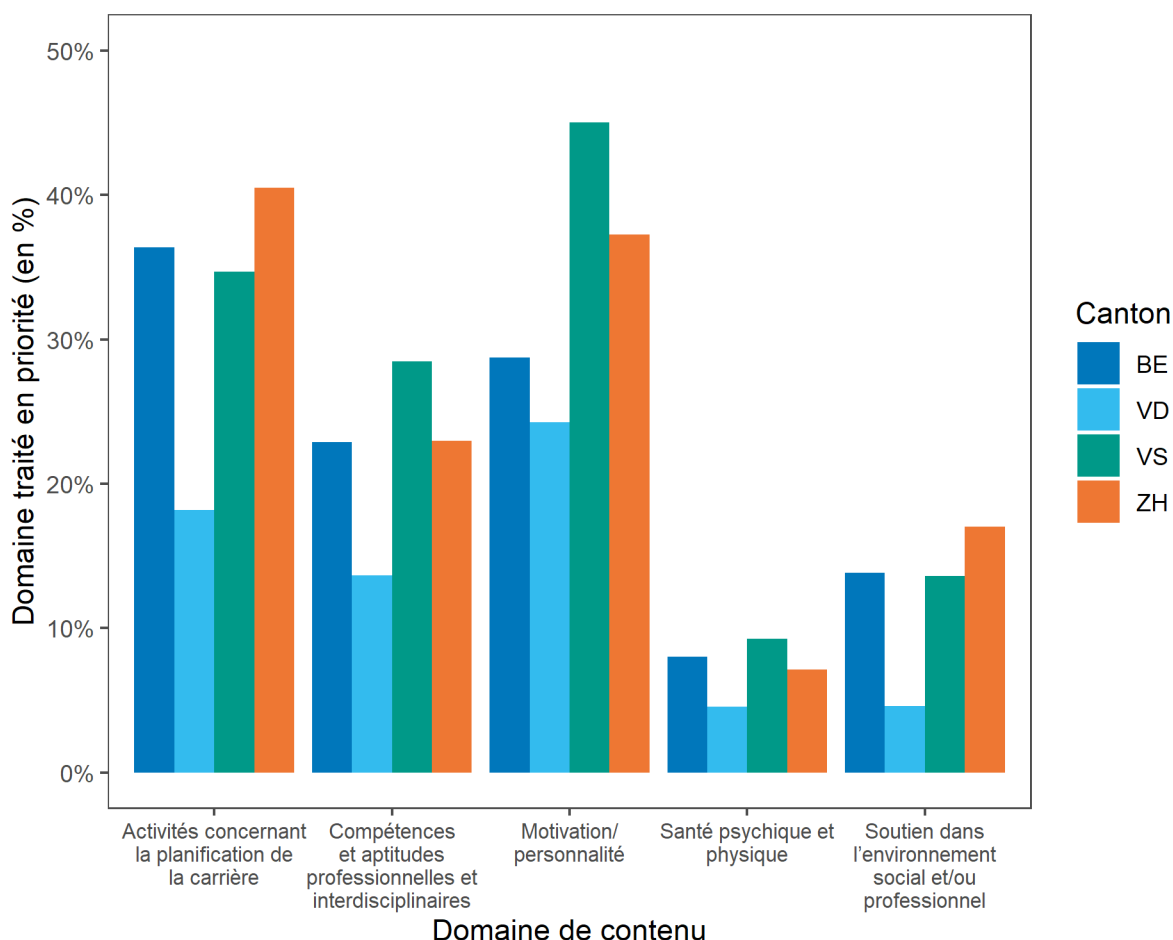


Figure 9: différences intercantionales dans les contenus du conseil

5.5 Conclusions et recommandations

- La majorité des contenus traités et des méthodes utilisées sont en adéquation avec les grands axes d'action définis par les consultantes et consultants pour clarifier leurs perspectives et leurs objectifs professionnels et déterminer leurs possibilités de formation continue. Les contenus les plus fréquemment abordés ont été la motivation, la gestion de carrière ainsi que les connaissances et compétences, tandis que les méthodes les plus souvent utilisées ont été la transmission, la recherche et l'évaluation d'options de formation professionnelle ou continue ainsi que la clarification des valeurs et des intérêts.
- En ce qui concerne le résultat du conseil, ce sont principalement la recherche d'emploi et les formations continues qui ont été indiquées. Les réorientations impliquant des formations longues (HES/université ou formation professionnelle initiale) ont rarement été mentionnées.
- Des différences ont également été observées entre les cantons dans la conception des contenus et des méthodes, bien que les consultantes et consultants aient indiqué des motifs de participation plutôt similaires. Au vu de ces différences cantonales, il peut être judicieux de continuer à encourager et à consolider l'échange intercantonal tel qu'il est déjà pratiqué sur diverses plateformes autour de questions d'ordre général

(par ex. nombre de séances par cas ou dans quels cas prévoir des séances supplémentaires), d'une part, et de questions plus spécifiques sur les contenus et les méthodes. Pour les cas typiques, en particulier (par ex. évolution professionnelle, clarification des objectifs et des perspectives, réorientation professionnelle), il pourrait être intéressant d'approfondir le modèle GUIDE en développant et en échangeant des outils de travail et des formats de conseil. Ces supports devraient être principalement axés sur des contenus en lien avec les demandes initiales formulées par les consultantes et consultants et sur les objectifs définis dans le cadre du conseil. La structure du modèle GUIDE, les outils de travail existants et les plateformes d'échange constituent une bonne base sur laquelle s'appuyer pour mener et développer les processus de conseil.

6 Effets de l'offre sur le renforcement des ressources de carrière et l'atteinte des objectifs

Ce chapitre a pour but d'évaluer les effets de l'offre sur le renforcement des ressources de carrière et sur l'atteinte des objectifs fixés lors du conseil. Les consultantes et consultants ont été interrogés à ce sujet immédiatement après le processus de conseil puis six à huit semaines après. Le rapport Ecoplan montre que les participantes et participants évaluent positivement les effets de l'offre sur leurs ressources de carrière. Leur motivation à gérer activement leur carrière, en particulier, semble avoir considérablement progressé: 96% des participantes et participants ont indiqué que l'offre les avait (plutôt) motivés à s'occuper plus activement de leur carrière. L'atteinte des objectifs a dans l'ensemble été très bien évaluée; moins de 10% des participantes et participants n'ont pas ou à peine atteint leurs objectifs. Les analyses d'Ecoplan ont également mis en évidence que l'offre avait tendance à être mieux évaluée par les personnes présentant déjà un niveau d'employabilité plutôt élevé (voir rapport Ecoplan, section 5.2.1). Nous avons complété ces résultats par une analyse des facteurs susceptibles d'influencer l'appréciation des effets de l'offre. Nous avons examiné spécifiquement les caractéristiques des consultantes et consultants (employabilité, ressources de carrière et motifs de participation) ainsi que le processus de conseil (contenus traités).

6.1 Vue d'ensemble du renforcement des ressources de carrière et de l'atteinte des objectifs

Sur la base de critères d'efficacité établis dans le domaine de l'orientation de carrière (Whiston et al., 1998, 2017), il a été demandé aux consultantes et consultants si l'offre viamia les avait aidés à renforcer différents types de ressources et à prendre davantage en main leur carrière. Immédiatement après le processus de conseil, les questions portaient sur (i) la motivation relative à la gestion de carrière («l'offre viamia m'a motivé·e à m'occuper plus activement de ma carrière»), (ii) la clarté des objectifs professionnels et des prochaines étapes («l'offre viamia m'a aidé·e à mieux cerner mes propres objectifs professionnels et à déterminer les

prochaines étapes de ma carrière»), (iii) les connaissances relatives aux possibilités professionnelles («l'offre viamia m'a aidé·e à renforcer mes connaissances sur les possibilités professionnelles qui existent») et (iv) la confiance vis-à-vis de sa propre capacité à réussir sa vie professionnelle («grâce à l'offre viamia, je me sens plus à même de réussir ma vie professionnelle»). Pour ces quatre ressources, les participantes et participants ont indiqué dans plus de 90% des cas que l'offre leur avait été (plutôt) utile.

Dans l'enquête réalisée six à huit semaines après le processus de conseil, les consultantes et consultants ont été interrogés sur la manière dont l'offre viamia avait modifié leur perception de leur travail et de leur carrière. Ils devaient se prononcer sur onze ressources de carrière plus spécifiques, par exemple l'attitude face aux changements professionnels. À noter que cette enquête s'adressait également aux participantes et participants qui n'avaient effectué que le premier entretien. Dans l'ensemble, la réponse à cette question s'est également révélée positive: entre 60 et 90% des participantes et participants ont indiqué que leurs ressources avaient été renforcées. Les catégories «je dispose de plus de possibilités concrètes pour continuer à me former», «j'ai appris de nouvelles choses sur les possibilités de formation continue» et «je suis plus motivé·e au travail» ont enregistré de moins bons résultats que les autres catégories. Cela s'explique par le fait que peu de participantes ou participants avaient formulé la motivation au travail comme une demande initiale. Les possibilités d'évolution professionnelle et de formation continue ont été thématiques dans plus de 80% des cas. Pourtant, quelque 30% des personnes interrogées ont tout de même répondu «non» ou «plutôt non» aux questions de savoir si elles avaient découvert plus de possibilités concrètes d'évolution professionnelle ou si elles avaient appris de nouvelles choses sur les possibilités de formation continue qui s'offraient à elles. Il est possible que les personnes concernées étaient déjà au fait des possibilités de formation continue dans leur champ professionnel (en particulier au vu du niveau de formation globalement élevé des participantes et participants viamia). Dans de tels cas, la fonction des conseillères et conseillers est moins de transmettre aux consultantes et consultants des connaissances concrètes que de les aider à chercher et à traiter des informations spécifiques, par exemple sur les possibilités de formation continue, ainsi que de les accompagner dans la prise de décision.

Les consultantes et consultants ont ensuite été interrogés sur l'atteinte des objectifs définis pour la suite du conseil. Il leur a été demandé de déterminer (i) dans quelle mesure ils avaient atteint leurs objectifs (une fois immédiatement après le conseil, puis à nouveau six à huit semaines après) et (ii) dans quelle mesure l'offre viamia les avait aidés à atteindre ces objectifs. La Figure 10 illustre l'appréciation de l'utilité de l'offre sur le plan de l'atteinte des objectifs pour chaque catégorie d'objectifs définis pour la suite du conseil. Entre la moitié et les trois quarts des participantes et participants ont jugé l'offre «utile» pour pratiquement toutes les catégories d'objectifs. L'aspect «réseaux», qui relève plutôt du domaine comportemental et qui se prête bien à une intervention, a fait l'objet d'une moins bonne appréciation.

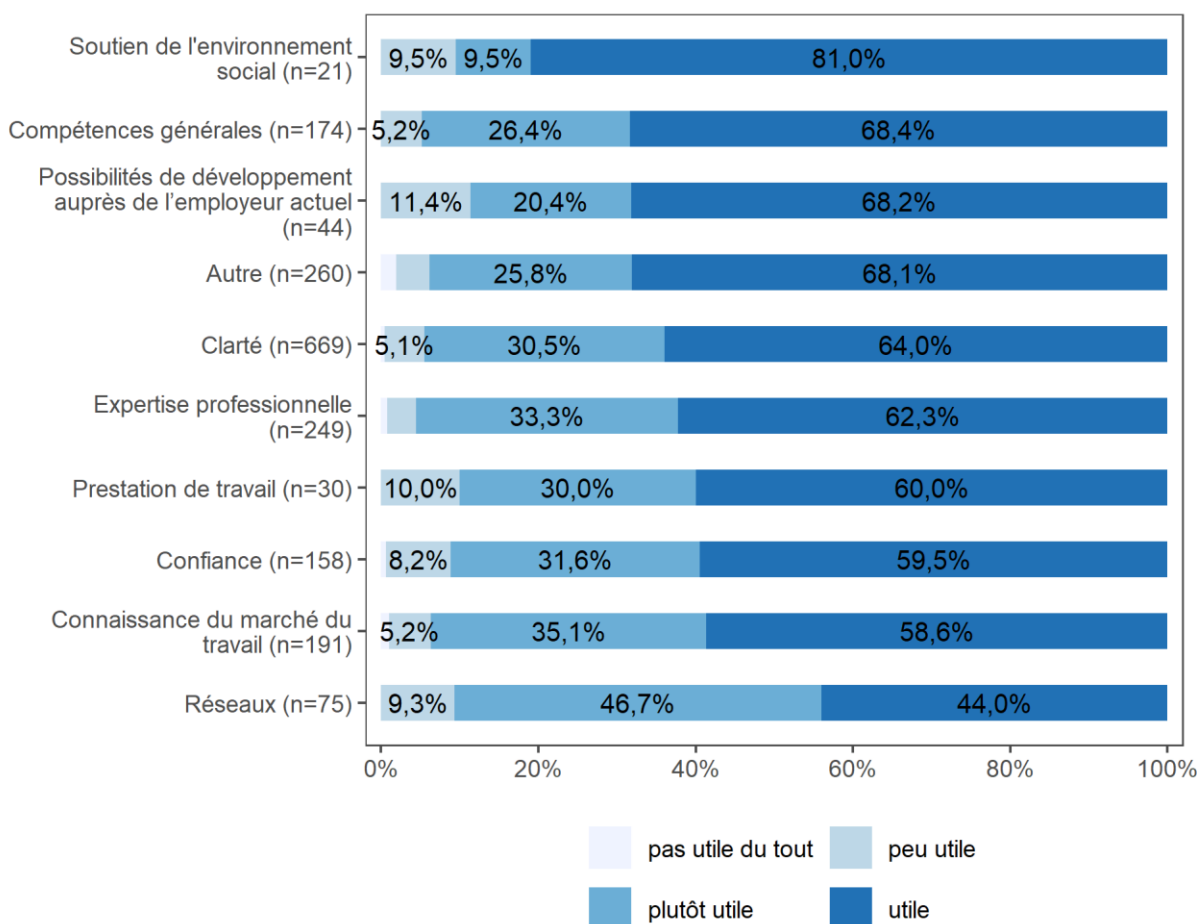


Figure 10: utilité de l'offre pour l'atteinte des objectifs d'après l'appréciation des consultantes et consultants, répartie par catégories d'objectifs fixés pour la suite du conseil

6.1.1 Différences en fonction du niveau d'employabilité et des ressources de carrière

Afin de déterminer dans quelle mesure il existe une corrélation entre l'efficacité perçue de l'offre et le niveau de développement des ressources de carrière ou de l'employabilité au début du conseil, nous avons réalisé plusieurs analyses de régression (voir annexe A6). Celles-ci ont révélé qu'il existait une corrélation significative mais faible entre le niveau d'employabilité, déterminé à l'aide du QRC et de l'appréciation des conseillères et conseillers, et l'efficacité perçue par les consultantes et consultants. Les personnes ayant déjà des ressources de contexte bien développées ont donné une meilleure appréciation à l'utilité du conseil immédiatement après celui-ci. Six à huit semaines après, les personnes présentant un bon niveau d'employabilité et de développement des ressources de contexte ont indiqué un degré de progression plus élevé de la plupart des ressources que les personnes à faible employabilité. Les mêmes tendances ont été observées pour l'atteinte des objectifs immédiatement après le conseil et six à huit semaines après. Les différences entre les personnes à faible niveau d'employabilité et les personnes à haut niveau d'employabilité sont toutefois mineures.

En résumé, ces résultats indiquent que les personnes ayant davantage de ressources de contexte peuvent les activer pour atteindre leurs objectifs et renforcer leurs ressources de carrière (par exemple en s'entretenant de leurs objectifs de formation continue avec leur supérieure ou supérieur), ce qui leur permet d'atteindre un meilleur niveau d'efficacité. Mais le fait que le niveau de développement des ressources n'ait qu'une incidence mineure sur l'efficacité de l'offre constitue une bonne nouvelle: cela prouve que l'«effet Matthieu» est peu prononcé et que l'offre viamia profite tout autant aux consultantes et consultants ayant des ressources de carrière et un niveau d'employabilité plus développés qu'aux autres.

6.1.2 Différences selon les contenus du conseil

Une analyse de régression nous a par ailleurs permis de déterminer s'il existait une corrélation entre les contenus mentionnés par les conseillères et les conseillers et l'efficacité de l'offre du point de vue des consultantes et consultants (voir annexe A7). Les résultats indiquent que c'est particulièrement le cas pour les activités de gestion de carrière.

6.1.3 Différences selon les motifs de participation

En ce qui concerne les motifs de participation, on observe une moindre atteinte des objectifs pour les consultantes et consultants ayant indiqué comme motifs de participation des incertitudes quant à l'activité professionnelle ou l'amélioration de la satisfaction au travail (voir annexe A8). Immédiatement après le conseil ainsi que six à huit semaines après, les consultantes et consultants ayant coché le motif «moyen de quitter le chômage» ont indiqué une utilité nettement inférieure à la moyenne pour le renforcement des ressources, mais comparable à la moyenne pour l'atteinte des objectifs.

Cela pourrait s'expliquer par le fait que ce type de demandes est plus complexe et moins concret que les autres, ce qui complique l'atteinte des objectifs. Cependant, le fait que des différences n'aient été constatées que pour trois motifs de participation permet de conclure que l'offre viamia présente une utilité équivalente pour la plupart des demandes initiales.

6.2 Conclusions et recommandations

Dans l'ensemble, les consultantes et consultants donnent une appréciation très positive de l'utilité de l'offre viamia, tant du point de vue des principales activités de gestion de carrière que de l'atteinte individuelle des objectifs. L'efficacité de l'offre se révèle tout aussi élevée si l'on compare examine plus spécifiquement les effets perçus en fonction des caractéristiques des consultantes et consultants ainsi que des contenus traités:

- les consultantes et consultants ayant des ressources de carrière peu développées ont évalué l'offre aussi positivement que les personnes ayant des ressources de carrière plus développées et une meilleure employabilité. L'offre semble néanmoins être d'autant plus efficace pour les personnes dont les ressources de contexte sont plus développées, par exemple celles qui bénéficient d'un plus grand soutien social. Même si les participantes et participants à viamia ont tendance à présenter un niveau de formation et d'employabilité plutôt élevé (voir section 3), il apparaît que les

consultantes et consultants à faible employabilité tirent les mêmes bénéfices de l'offre de conseil que les personnes présentant un meilleur niveau d'employabilité.

- Les effets de l'offre sur les connaissances relatives aux possibilités de formation et d'évolution professionnelle ont été légèrement moins bien appréciés alors même que ces aspects ont été très souvent abordés. Au vu de la manière dont l'offre viamia a été présentée et communiquée, en particulier pendant la phase pilote (le site viamia.ch promettait une découverte des possibilités de développement professionnel), il existe sur ce plan un potentiel d'amélioration. D'une part, il conviendrait de clarifier les attentes des consultantes et consultants en précisant que les conseillères et conseillers ne connaissent pas nécessairement toutes les possibilités de développement existant dans les différents champs professionnels. D'autre part, il devrait être plus simple pour les conseillères et conseillers de consulter les options de formation continue et les tendances du marché du travail et de les présenter aux consultantes et consultants. Cela pourrait par exemple constituer un axe d'amélioration de la base de connaissances wikimia.
- S'il n'existe pas de corrélation significative entre les contenus des séances de conseil supplémentaires et les effets perçus, le fait de se concentrer sur les activités de gestion de carrière est généralement jugé utile; cela peut expliquer que les conseils viamia présentent une efficacité comparable pour différents types de contenus.
- L'efficacité perçue de l'offre n'est plus faible que pour les motifs de participation «moyen de quitter le chômage», «incertitudes quant à la situation professionnelle» et «amélioration de la satisfaction au travail». Dans l'ensemble, l'offre viamia convient donc pour un large éventail de motifs de participation. Pour les motifs de participation plutôt vagues que sont «l'amélioration de la satisfaction au travail» et «incertitudes quant à la situation professionnelle», il faudrait examiner comment mieux accompagner les consultantes et consultants. Une possibilité serait de reformuler ces demandes en objectifs plus concrets et plus faciles à traiter.
- L'utilité de l'offre a été jugée très bonne pour la plupart des catégories d'objectifs; seule la catégorie «réseaux» a enregistré un résultat légèrement inférieur. Il pourrait être judicieux de réexaminer cette ressource afin d'améliorer les outils et les méthodes utilisés pour traiter cette thématique pourtant importante.
- Les données disponibles n'ont pas permis d'évaluer l'effet à long terme de l'offre viamia sur le maintien et l'amélioration de l'employabilité des participantes et participants.

7 Pertinence du QRC pour des groupes cibles spécifiques

Les personnes à faible niveau de formation ainsi que les personnes en réinsertion (personnes n'ayant pas exercé d'activité lucrative pendant plusieurs années et souhaitant se réinsérer sur le marché du travail sans idée concrète d'emploi) constituent des groupes cibles qui

présentent un intérêt particulier pour l'objectif de renforcement du potentiel de main d'œuvre indigène. Ces personnes ont généralement un niveau d'employabilité faible, des opportunités limitées sur le marché du travail et potentiellement besoin d'être soutenues dans leur démarche. Ce chapitre a pour but de déterminer dans quelle mesure le QRC est aussi pertinent pour des sous-groupes spécifiques que pour les autres groupes cibles. Nous avons examiné cette question au regard (a) du critère de fiabilité, autrement dit de la pertinence du questionnaire pour ces groupes et (b) du critère de corrélation entre les résultats du questionnaire et l'évaluation de l'employabilité par les conseillères et conseillers (observe-t-on une corrélation inférieure à la moyenne pour ces groupes cibles?).

7.1 Différences de niveaux de formation

Si l'on examine la fiabilité des différentes échelles du QRC en fonction du niveau de formation, on n'observe pas de différence notable (voir annexe A9): toutes les échelles présentent une fiabilité acceptable (alpha de Cronbach > 70) ou bonne (alpha de Cronbach > 80) pour tous les niveaux de formation. De manière générale, le QRC semble donc fournir des valeurs de mesure fiables pour des personnes de différents niveaux de formation. La corrélation entre le niveau d'employabilité évalué par les conseillères et conseillers et les résultats du QRC ne varie pas de manière significative en fonction des niveaux de formation (voir annexe A10). Le QRC semble donc être un instrument valide pour évaluer l'employabilité de personnes de différents niveaux de formation.

Les personnes ayant des compétences de base insuffisantes sont toutefois à considérer séparément des personnes ayant un faible niveau de formation. En vertu de l'art. 13 de la loi fédérale sur la formation continue, les compétences de base sont (i) la lecture, l'écriture et l'expression orale, (ii) les mathématiques élémentaires et (iii) l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Pour ce groupe de participantes et participants viamia, une trame d'entretien qualitatif pourrait être rédigée dans un langage simple pour remplacer le QRC.

7.2 Réinsertion et sortie du chômage

Pour le motif de participation «réorientation professionnelle», le QRC a été jugé moins utile tant par les consultantes et consultants que par les conseillères et conseillers. Cela a également été le cas pour le motif «réorientation professionnelle» du point de vue des consultantes et consultants en particulier. Étant donné que le QRC n'avait pas été initialement conçu pour ces groupes cibles et ces motifs de participation, de nouvelles versions du QRC pourraient être développées spécifiquement pour les personnes sans activité lucrative et pour les personnes exerçant une activité indépendante.

7.3 Conclusions et recommandations

L'un des principaux axes d'amélioration de viamia concerne le ciblage des personnes à faible employabilité (voir également rapport Ecoplan). Pour mieux les atteindre, il faut non seulement que viamia s'adresse spécifiquement à ce groupe cible dans sa communication, mais

également que l'offre adapte sa mise en œuvre à ce groupe cible. Les analyses du présent rapport confirment que le QRC est pertinent pour tous les niveaux de formation, mais pas pour les personnes ayant des compétences de base insuffisantes. Pour celles-ci, un entretien qualitatif pourrait être réalisé à la place du QRC pour recenser de manière systématique les ressources de carrière des personnes concernées. De nouvelles versions du QRC pourraient en outre être élaborées pour les personnes sans activité lucrative et pour les personnes exerçant une activité indépendante afin de mieux adapter l'analyse de la situation aux besoins de ces consultantes et consultants.

8 Séances de conseil supplémentaires et meilleures pratiques

Cette partie consacrée aux meilleures pratiques constitue une synthèse des résultats du présent rapport. Elle vise à soutenir les conseillères et conseillers dans leur travail et à favoriser une approche basée sur les connaissances qui tiennent également compte de considérations contextuelles. Ces meilleures pratiques résultent d'une prise en considération systématique des principales conclusions tirées des analyses détaillées précédemment.

8.1 Utilisation du QRC pour divers motifs de participation

La réorientation professionnelle est l'un des motifs de participation à viamia les plus fréquemment cités. Pour cette demande en particulier, tant les conseillères et conseillers que les consultantes et consultants ont jugé le QRC utile, car celui-ci permet de déterminer le niveau de développement de différents types de ressources et, ainsi, de mettre en évidence leur potentiel d'amélioration. Le QRC a été jugé moins utile pour les motifs «réinsertion professionnelle», «réorientation professionnelle» et «amélioration de la situation financière». Pour les motifs «réinsertion professionnelle» et «moyen de quitter le chômage», une version du QRC modifiée pour les personnes sans activité lucrative (QRC-SAL) sera disponible à partir de 2022. Ce sont principalement les ressources «soutien de l'organisation», «défi travail» et «possibilités de développement auprès de l'employeur actuel» qui ont été adaptées. Pour la réorientation professionnelle et l'amélioration de la situation financière, le QRC pourrait être utilisé comme un outil de renforcement des ressources ou encore comme un support de discussion sur les ressources disponibles. Cela permettrait de déterminer quelles ressources sont déjà disponibles (par ex. compétences transversales pour une réorientation professionnelle) et quelles compétences pourraient être renforcées (par ex. formation continue ou amélioration de l'expertise professionnelle, ce qui pourrait contribuer à une meilleure situation financière). L'entretien autour des résultats du QRC pourrait commencer par un examen du profil établi à l'issue du QRC, en particulier des valeurs les plus hautes et des valeurs des plus basses.

8.2 Intégration des informations sur le marché du travail dans la détermination des ressources de carrière

Le module tendances du marché du travail de l'analyse de la situation est celui qui a reçu la moins bonne appréciation. De même, les objectifs relatifs à la connaissance du marché du travail ont été moins souvent atteints. Cela peut s'expliquer par un manque de données disponibles sur le marché du travail ou par la difficulté de traiter correctement et de transmettre ces connaissances. De nombreuses informations relatives aux formations initiales et continues et au marché du travail sont accessibles à tout moment et à toutes les personnes intéressées (notamment sur le site orientation.ch). Les spécialistes ne sont donc plus les seuls détenteurs de l'expertise et il peut arriver que des consultantes et consultants se soient déjà renseignés de manière approfondie. Par ailleurs, les consultantes et consultants disposent souvent de connaissances pointues sur le marché du travail et les possibilités de développement dans leur propre secteur de travail. Les conseillères et conseillers pourraient se concentrer sur les éléments suivants:

- mettre à disposition une sélection d'informations potentiellement encore non accessibles;
- communiquer des sources d'information de qualité;
- aider à se mettre en contact avec des tiers;
- aider à identifier les domaines faisant l'objet de connaissances lacunaires ou de fausses représentations;
- aider à porter un regard objectif et critique sur les informations disponibles et les potentielles idées préconçues;
- aider à apprécier l'utilité et la pertinence personnelles des informations disponibles.

Les conseillères et conseillers n'ont donc pas à détenir un savoir absolu sur l'ensemble des contenus et informations. Mais ils doivent être en mesure de coordonner le processus d'analyse des contenus et ainsi apporter aux consultantes et consultants une valeur ajoutée dans le traitement de l'information.

8.3 Utilisation du module CV

Les conseillères et conseillers ainsi que les consultantes et consultants ont jugé le module CV moins utile pour les personnes qui cherchent à se réorienter professionnellement. Il est possible que ces personnes aient déjà fait le point sur leurs expériences et leur parcours professionnels et qu'au moment du premier entretien, elles s'attendent davantage à se projeter dans l'avenir plutôt qu'à dresser un bilan du passé. Il peut aussi arriver qu'elles ne sachent pas encore dans quelle direction aller, auquel cas l'examen et l'adaptation du CV sont encore prématurés. Une possibilité serait alors de ne pas trop s'attarder sur le module CV pour se concentrer davantage sur les aspects du CV qui pourraient se révéler utiles pour l'avenir (par ex. quelle serait la suite logique du parcours examiné, quelles idées sont envisagées). En résumé, pour les personnes qui souhaitent se réorienter professionnellement, l'accent pourrait être mis sur l'examen du parcours professionnel en se concentrant sur les éléments porteurs et leur valorisation.

8.4 Adaptation des séances supplémentaires aux ressources de carrière

L'expérience a montré que certains comportements pouvaient influencer positivement certaines ressources de carrière et qu'une concentration sur les activités de gestion de carrière donnait lieu à une évaluation globalement positive des effets du conseil. Comme le préconise le modèle GUIDE, il est important de commencer par cerner la situation initiale puis, dans les séances de conseil supplémentaires, de se concentrer sur les thématiques, les ressources et les défis identifiés pour la personne concernée. L'analyse de la situation pourrait donc permettre de cerner les ressources à renforcer dans le cadre de séances supplémentaires. Certains comportements pourraient être encouragés de manière ciblée lors de ces séances dans le but de chercher atteindre les principaux objectifs professionnels. Conformément au modèle de gestion de carrière développé par Wilhelm et Hirschi (2019), les activités ci-après peuvent être envisagées.

- Activités destinées à renforcer les connaissances et compétences: auto-exploration, exploration du contexte, acquisition d'aptitudes spécifiques, job crafting (modeler son poste), mobilité auto-initiée
- Activités destinées à renforcer les ressources en matière de motivation: définition d'objectifs (ce que je veux atteindre), planification (comment je veux atteindre ces objectifs) et contrôle des avancées (qu'est-ce qui me permet de savoir que j'avance en direction de mes objectifs)
- Activités destinées à renforcer les ressources de contexte: autopromotion et développement de la visibilité (par ex. sur LinkedIn), travail de réseautage, demande de feed-back

8.5 Traitement des motifs de participation peu concrets

Il faudrait examiner comment mieux accompagner les consultantes et consultants ayant coché les motifs de participation plutôt vagues «amélioration de la satisfaction au travail» et «incertitudes quant à la situation professionnelle», car ces personnes ont donné une moins bonne appréciation générale des effets de l'offre. Ces demandes pourraient être reformulées en objectifs plus concrets et plus faciles, sur la base desquels des étapes concrètes et facilement applicables pourraient être définies. Les consultantes et consultants ne sont pas tous à même de formuler leur demande de conseil de manière claire. Dans ces cas de figure, il est donc d'autant plus important de clarifier la demande initiale et l'objectif précis du conseil viamia (par ex. qu'est-ce qui rendrait le travail plus satisfaisant, qu'est-ce qui est source d'incertitudes dans la situation professionnelle) afin d'aborder le processus d'analyse de la situation sur une base claire.

9 Références

- Andres Roduit, C., & Walter, M.-C. (2021). «Modèle GUIDE: Une boussole sur la table de conseil *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 28(3), pp. 405-418.
<https://doi.org/10.1007/s11613-021-00711-w>
- BSL Oberwallis. (2018). *Beratungskonzept*. Amt für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Oberwallis. www.vs.ch/de/web/bsl/beratungskonzept
- Bürkner, P.-C., & Charpentier, E. (2020). Modelling monotonic effects of ordinal predictors in Bayesian regression models. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 73. <https://doi.org/10/ggqtkh>
- Bürkner, P.-C., & Vuorre, M. (2019). Ordinal Regression Models in Psychology: A Tutorial. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(1), 77–101.
<https://doi.org/10/gfv26q>
- Büro Eichenberger, IWSB, & gateway.one. (2020). *État des lieux «Bilan professionnel, évaluation du potentiel et orientation de carrière pour les adultes»*. Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).
Recommandations de la CDOPU pour la mise en œuvre du programme «Analyse de la situation, évaluation du potentiel, orientation de carrière: offre gratuite pour les adultes de plus de 40 ans». (2020).
https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/images/_pdf_fr/Recommandations_CDOPU_Pilot.pdf
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102.
<https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A., Hänggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C., & Spurk, D. (2019). Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens. *Diagnostica*, 65(3), 133–141. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000219>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358.
<https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Hirschi, A., & Wilhelm, F. (2020). *Evaluationsbericht »Erwerbsfähigkeit stärken – Ein Pilot des BIZ, Amt für Berufsberatung Kanton Zug zusammen mit dem Unternehmen V-ZUG AG»*.
<https://edk-plattform.ch/>
- CDOPU. (2018). *Statistique de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière publique en Suisse 2018*. Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.
- Rapport annuel statistique*. (2020). L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière publique en Suisse.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 150–165. <https://doi.org/10/d4xzjg>
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career Self-Management as a Key Factor for Career Wellbeing. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Hrsg.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future* (S. 117–137). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_6
- World Economic Forum. (2021). *Upskilling for Shared Prosperity*. World Economic Forum.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Upskilling_for_Shared_Prosperty_2021.pdf

Annexes: analyses statistiques

Les analyses statistiques sont présentées ci-après dans le détail.

A1 Différences entre viamia et les groupes OPUC pour les domaines QRC

Domaine QRC	Moyenne OPUC	Moyenne viamia	Valeur p	Taille de l'effet	Classification de la taille de l'effet
Connaissances et compétences	3,57	3,47	<0,001	0,177	Faible
Motivation	3,37	3,17	<0,001	0,311	Moyen
Contexte	2,88	2,53	<0,001	0,52	Plutôt fort
Activités	3,21	3,15	0,013	0,097	Très faible

A2 Poursuite du conseil en fonction des ressources de carrière

Nous avons calculé une régression logistique bayésienne avec une structure multi-niveaux pour analyser les différences intercantionales en ce qui concerne la poursuite du conseil. Les valeurs QRC sont des prédicteurs métriques, tandis que l'employabilité est un prédicteur ordinal qui a été modélisé en tant qu'effet monotone (voir Bürkner & Charpentier, 2020).

Terme	Coefficient	Erreur type	95% HDI (limite inf. de tolérance)	95% HDI (limite sup. de tolérance)
(Intercept)	2,22	0,57	1,13	3,35
QRC-connaissances et compétences	0,04	0,15	-0,26	0,34
QRC-motivation	-0,49*	0,14	-0,76	-0,22
QRC-activités	0,10	0,13	-0,14	0,35
QRC-contexte	-0,08	0,11	-0,29	0,12
SD (random intercept)	0,99			
Sous-analyse: ressources en matière de motivation				
(Intercept)	1,57	0,48	0,64	2,51
Confiance	-0,11	0,10	-0,30	0,08
Clarté	-0,33*	0,08	-0,49	-0,18
Importance du travail	0,04	0,08	-0,12	0,20

Remarques: N = 1416 consultantes et consultants; SD = écart type; HDI = High Density Interval. * Une HDI de 95% exclut le 0.

A3 Poursuite du conseil en fonction des motifs de participation

Nous avons calculé une régression logistique avec une structure multi-niveaux.

Terme	Coefficient	Erreur type	Valeur p
(Intercept)	0,25	0,23	0,26
Moyen de quitter le chômage	0,14	0,25	0,58
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	0,60***	0,16	<0,001
Évolution professionnelle	-0,01	0,09	0,91
Réorientation professionnelle	0,45***	0,09	<0,001
Augmentation du taux d'activité	-0,20	0,17	0,25
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	0,04	0,09	0,71
Meilleure intégration sociale	-0,23	0,21	0,27
Amélioration de la situation financière	0,01	0,13	0,93
Amélioration de la satisfaction au travail	0,26***	0,09	<0,001
Volonté globale de changement	-0,02	0,09	0,82
Problèmes de santé	0,43	0,23	0,07
SD (random intercept)	0,66		

Remarques: N = 2858 consultantes et consultants; SD = écart type; * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

A4 Utilité perçue par les consultantes et consultants de différents éléments de l'analyse de la situation en fonction des motifs de participation

Nous avons calculé plusieurs régressions bayésiennes, dans lesquelles la variable dépendante a été modélisée par une fonction probit cumulative (Bürkner & Vuorre, 2019) et une structure multi-niveaux.

Terme	Coefficient	Erreur type	HDI 95% (limite inférieure de tolérance)	HDI 95% (limite supérieure de tolérance)
QRC et discussion autour de celui-ci				
(Intercept)[1]	-1,80	0,07	-1,94	-1,67
(Intercept)[2]	-0,61	0,06	-0,72	-0,48
(Intercept)[3]	0,84	0,06	0,72	0,96
Moyen de quitter le chômage	0,24*	0,12	0,00	0,48
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	-0,38*	0,08	-0,53	-0,23
Évolution professionnelle	0,13*	0,04	0,04	0,22
Réorientation professionnelle	-0,14*	0,04	-0,23	-0,05
Augmentation du taux d'activité	0,13	0,09	-0,04	0,30
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	0,01	0,05	-0,08	0,10
Meilleure intégration sociale	0,13	0,11	-0,08	0,34
Amélioration de la situation financière	-0,15*	0,06	-0,28	-0,02
Amélioration de la satisfaction au travail	0,11*	0,04	0,02	0,19
Volonté globale de changement	-0,01	0,04	-0,09	0,08
Problèmes de santé	0,21*	0,10	0,01	0,42

Évaluation viamia – rapport final

SD (random intercept)	0,08	0,05	0,01	0,19
Discussion autour du QRC				
(Intercept)[1]	-2,36	0,14	-2,65	-2,11
(Intercept)[2]	-1,32	0,12	-1,57	-1,09
(Intercept)[3]	0,09	0,12	-0,15	0,31
Moyen de quitter le chômage	0,03	0,12	-0,21	0,28
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	-0,20*	0,08	-0,35	-0,05
Évolution professionnelle	0,15*	0,05	0,06	0,25
Réorientation professionnelle	-0,10*	0,04	-0,18	-0,01
Augmentation du taux d'activité	0,06	0,09	-0,12	0,23
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	0,10*	0,05	0,01	0,19
Meilleure intégration sociale	0,03	0,11	-0,19	0,25
Amélioration de la situation financière	-0,09	0,07	-0,23	0,05
Amélioration de la satisfaction au travail	0,03	0,05	-0,07	0,12
Volonté globale de changement	-0,01	0,05	-0,10	0,09
Problèmes de santé	0,09	0,11	-0,14	0,31
SD (random intercept)	0,32	0,12	0,16	0,61
Discussion sur les informations relatives au marché du travail				
(Intercept)[1]	-2,11	0,09	-2,30	-1,93
(Intercept)[2]	-1,14	0,08	-1,30	-0,98
(Intercept)[3]	0,24	0,08	0,09	0,40
Moyen de quitter le chômage	0,00	0,13	-0,25	0,24
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	0,04	0,08	-0,11	0,19
Évolution professionnelle	0,05	0,05	-0,04	0,14
Réorientation professionnelle	0,00	0,04	-0,09	0,09
Augmentation du taux d'activité	0,06	0,09	-0,12	0,23
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	-0,04	0,05	-0,13	0,05
Meilleure intégration sociale	-0,01	0,11	-0,22	0,21
Amélioration de la situation financière	0,15*	0,07	0,02	0,29
Amélioration de la satisfaction au travail	-0,10*	0,05	-0,19	-0,01
Volonté globale de changement	0,02	0,05	-0,07	0,11
Problèmes de santé	-0,05	0,11	-0,26	0,16
SD (random intercept)	0,17	0,06	0,08	0,33
Examen du CV				
(Intercept)[1]	-2,49	0,13	-2,75	-2,25
(Intercept)[2]	-1,69	0,11	-1,92	-1,48
(Intercept)[3]	-0,47	0,11	-0,69	-0,27
Moyen de quitter le chômage	-0,15	0,13	-0,40	0,11
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	0,12	0,09	-0,05	0,28
Évolution professionnelle	0,07	0,05	-0,03	0,18
Réorientation professionnelle	-0,14*	0,05	-0,23	-0,04

Évaluation viamia – **rapport final**

Augmentation du taux d'activité	0,02	0,10	-0,18	0,22
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	-0,08	0,05	-0,18	0,02
Meilleure intégration sociale	0,04	0,12	-0,21	0,27
Amélioration de la situation financière	-0,05	0,08	-0,20	0,10
Amélioration de la satisfaction au travail	-0,05	0,05	-0,15	0,05
Volonté globale de changement	-0,01	0,05	-0,11	0,08
Problèmes de santé	0,08	0,12	-0,16	0,32
SD (random intercept)	0,28	0,10	0,14	0,54
Entretien avec le conseiller ou la conseillère, de manière générale				
(Intercept)[1]	-3,14	0,20	-3,55	-2,77
(Intercept)[2]	-2,42	0,12	-2,65	-2,19
(Intercept)[3]	-0,93	0,09	-1,12	-0,76
Moyen de quitter le chômage	-0,24	0,15	-0,54	0,06
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	-0,03	0,10	-0,21	0,17
Évolution professionnelle	0,09	0,06	-0,02	0,21
Réorientation professionnelle	0,05	0,06	-0,07	0,16
Augmentation du taux d'activité	-0,01	0,12	-0,24	0,21
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	-0,12*	0,06	-0,23	0,00
Meilleure intégration sociale	0,26	0,15	-0,02	0,56
Amélioration de la situation financière	-0,04	0,09	-0,21	0,13
Amélioration de la satisfaction au travail	0,06	0,06	-0,06	0,17
Volonté globale de changement	-0,04	0,06	-0,16	0,07
Problèmes de santé	-0,01	0,14	-0,28	0,28
SD (random intercept)	0,19	0,07	0,09	0,36

Remarques: N = 1877 consultantes et consultants; SD = écart type; HDI = High Density Interval. * Une HDI de 95% exclut le 0.

A5 Utilité perçue par les conseillères et conseillers de différents éléments de l'analyse de la situation en fonction des motifs de participation des consultant·es et consultants

Nous avons calculé plusieurs régressions bayésiennes, dans lesquelles la variable dépendante a été modélisée par une fonction probit cumulative (Bürkner & Vuorre, 2019) et une structure multi-niveaux.

Terme	Coef- ficient	Erreur type	HDI 95% (limite inférieure de tolérance)	HDI 95% (limite supérieure de tolérance)
QRC et discussion autour de celui-ci				
(Intercept)[1]	-1,53	0,14	-1,81	-1,26
(Intercept)[2]	-0,45	0,14	-0,72	-0,18
(Intercept)[3]	0,70	0,14	0,43	0,97
Moyen de quitter le chômage	-0,03	0,14	-0,29	0,23
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	-0,26*	0,08	-0,42	-0,10
Évolution professionnelle	0,13*	0,05	0,04	0,23
Réorientation professionnelle	-0,06	0,05	-0,15	0,04
Augmentation du taux d'activité	0,06	0,09	-0,12	0,24
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	0,08	0,05	-0,02	0,18
Meilleure intégration sociale	-0,12	0,11	-0,34	0,11
Amélioration de la situation financière	-0,10	0,07	-0,24	0,05
Amélioration de la satisfaction au travail	0,01	0,05	-0,08	0,10
Volonté globale de changement	0,06	0,05	-0,03	0,15
Problèmes de santé	-0,02	0,12	-0,26	0,22
SD (random intercept)	0,39	0,11	0,23	0,68
Discussion sur les informations relatives au marché du travail				
(Intercept)[1]	-1,29	0,13	-1,56	-1,03
(Intercept)[2]	-0,18	0,13	-0,45	0,08
(Intercept)[3]	0,97	0,13	0,70	1,24
Moyen de quitter le chômage	-0,22	0,13	-0,48	0,03
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	0,12	0,08	-0,03	0,28
Évolution professionnelle	0,04	0,05	-0,05	0,14
Réorientation professionnelle	-0,06	0,05	-0,15	0,03
Augmentation du taux d'activité	0,08	0,10	-0,10	0,27
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	0,14*	0,05	0,05	0,24
Meilleure intégration sociale	-0,06	0,11	-0,27	0,17
Amélioration de la situation financière	0,08	0,07	-0,07	0,22
Amélioration de la satisfaction au travail	-0,09	0,05	-0,19	0,00
Volonté globale de changement	-0,04	0,05	-0,13	0,05
Problèmes de santé	-0,19	0,12	-0,43	0,05
SD (random intercept)	0,37	0,10	0,23	0,62

Examen du CV				
(Intercept)[1]	-2,11	0,10	-2,31	-1,91
(Intercept)[2]	-1,09	0,09	-1,27	-0,91
(Intercept)[3]	-0,02	0,09	-0,20	0,15
Moyen de quitter le chômage	0,33*	0,15	0,04	0,61
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	0,13	0,08	-0,03	0,30
Évolution professionnelle	-0,01	0,05	-0,11	0,09
Réorientation professionnelle	-0,12*	0,05	-0,21	-0,03
Augmentation du taux d'activité	0,11	0,10	-0,09	0,31
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	0,05	0,05	-0,06	0,15
Meilleure intégration sociale	0,01	0,12	-0,22	0,25
Amélioration de la situation financière	0,14	0,08	-0,01	0,29
Amélioration de la satisfaction au travail	-0,05	0,05	-0,15	0,05
Volonté globale de changement	-0,08	0,05	-0,17	0,02
Problèmes de santé	0,03	0,12	-0,21	0,27
SD (random intercept)	0,21	0,07	0,11	0,36
Entretien en général				
(Intercept)[1]	-3,07	0,22	-3,52	-2,65
(Intercept)[2]	-2,06	0,16	-2,37	-1,76
(Intercept)[3]	-0,63	0,15	-0,92	-0,34
Moyen de quitter le chômage	-0,08	0,16	-0,38	0,24
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	0,03	0,10	-0,15	0,22
Évolution professionnelle	0,03	0,06	-0,08	0,14
Réorientation professionnelle	0,12*	0,06	0,01	0,24
Augmentation du taux d'activité	0,07	0,11	-0,16	0,29
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	0,03	0,06	-0,09	0,14
Meilleure intégration sociale	-0,24	0,13	-0,50	0,02
Amélioration de la situation financière	0,13	0,09	-0,04	0,30
Amélioration de la satisfaction au travail	0,12*	0,06	0,01	0,23
Volonté globale de changement	-0,11*	0,06	-0,23	0,00
Problèmes de santé	0,10	0,15	-0,19	0,38
SD (random intercept)	0,42	0,12	0,24	0,72
Analyse de la situation en général				
(Intercept)[1]	-2,34	0,15	-2,64	-2,03
(Intercept)[2]	-1,10	0,14	-1,36	-0,82
(Intercept)[3]	0,31	0,14	0,06	0,59
Moyen de quitter le chômage	-0,12	0,14	-0,39	0,15
Réinsertion professionnelle (après un congé sabbatique)	-0,10	0,08	-0,26	0,06
Évolution professionnelle	0,09	0,05	-0,01	0,19
Réorientation professionnelle	-0,12*	0,05	-0,22	-0,02

Augmentation du taux d'activité	-0,01	0,10	-0,20	0,19
Incertitudes quant à l'activité professionnelle	0,02	0,05	-0,08	0,12
Meilleure intégration sociale	-0,06	0,12	-0,29	0,17
Amélioration de la situation financière	-0,08	0,08	-0,23	0,07
Amélioration de la satisfaction au travail	0,04	0,05	-0,05	0,14
Volonté globale de changement	-0,03	0,05	-0,12	0,06
Problèmes de santé	0,10	0,13	-0,14	0,36
SD (random intercept)	0,39	0,11	0,23	0,67

Remarques: N = 1587 paires constituées d'un conseiller ou d'une conseillère et d'un consultant ou d'une consultante; SD = écart type; HDI = High Density Interval. * Une HDI de 95% exclut le 0.

A6 Différences dans la perception des effets du conseil en fonction du niveau d'employabilité

Effets sur les différents domaines de ressources (connaissances et compétences, confiance, contexte, activités). Nous avons calculé un modèle de régression bayésienne, dans lequel la variable dépendante a été modélisée par une fonction probit cumulative (Bürkner & Vuorre, 2019) et, pour la valeur moyenne tous critères confondus, par une fonction gaussienne et une structure multi-niveaux. Les valeurs QRC sont des prédicteurs métriques, tandis que l'employabilité est un prédicteur ordinal qui a été modélisé en tant qu'effet monotone (voir Bürkner & Charpentier, 2020).

Terme	Coefficient	Erreur type	HDI 95% (limite inf. de tolérance)	HD 95% (limite sup. de tolérance)
Renforcement des ressources à l'issue du conseil (moyenne des 4 ressources)				
Intercept	3,40	0,17	3,06	3,72
Connaissances et compétences	-0,07	0,05	-0,17	0,04
Motivation	0,01	0,05	-0,09	0,11
Activités	0,01	0,05	-0,08	0,10
Contexte	0,10*	0,04	0,02	0,17
Employabilité (d'après conseiller-ère)	0,00	0,04	-0,04	0,08

Remarques: N = 488 consultantes et consultants; HDI = High Density Interval. * Une HDI de 95% exclut le 0.

Effet des ressources de carrière (évaluées lors de l'analyse de la situation) sur le renforcement des ressources (mesuré 6 à 8 semaines après la fin du conseil)

Terme	Coef- ficient	Erreur type	Valeur p	Variable de résultat
Contexte	0,19	0,04	<0,001	Je me sens mieux
Contexte	0,16	0,04	<0,001	J'ai plus confiance en moi
Contexte	0,17	0,04	<0,001	J'ai une approche plus positive face aux changements professionnels
Contexte	0,12	0,04	0,004	Je suis plus en mesure de prendre des décisions professionnelles
Contexte	0,09	0,05	0,047	Je dispose de nouvelles perspectives

Contexte	0,18	0,05	<0,001	J'ai appris de nouvelles choses sur les possibilités de formation continue
Contexte	0,21	0,05	<0,001	Je dispose de plus de possibilités concrètes pour continuer à me former
Contexte	0,12	0,04	0,009	Je connais mieux mes perspectives professionnelles
Motivation	0,11	0,05	0,031	Je cerne mieux mes objectifs professionnels
Contexte	0,11	0,05	0,015	Je cerne mieux mes objectifs professionnels
Contexte	0,12	0,04	0,007	Je me fais plus confiance pour atteindre mes objectifs professionnels
Motivation	0,14	0,06	0,026	Je suis plus motivé-e au travail
Contexte	0,16	0,06	0,004	Je suis plus motivé-e au travail
Employabilité	0,07	0,03	0,021	Je me sens mieux
Employabilité	0,07	0,03	0,021	J'ai plus confiance en moi
Employabilité	0,08	0,03	0,008	J'ai une approche plus positive face aux changements professionnels
Employabilité	0,11	0,03	<0,001	Je suis plus en mesure de prendre des décisions professionnelles
Employabilité	0,09	0,03	0,005	Je dispose de nouvelles perspectives
Employabilité	0,08	0,03	0,014	Je connais mieux mes perspectives professionnelles
Employabilité	0,12	0,03	<0,001	Je me fais plus confiance pour atteindre mes objectifs professionnels

Remarques: N = 467-796 consultant·es et consultant·es; seuls les effets significatifs sont représentés.

A7 Différences dans la perception des effets du conseil en fonction du contenu traité

Nous avons calculé plusieurs régressions bayésiennes, dans lesquelles la variable dépendante a été modélisée par une fonction probit cumulative (Bürkner & Vuorre, 2019) et, pour la valeur moyenne tous critères confondus, par une fonction gaussienne et une structure multi-niveaux. Les valeurs QRC sont des prédicteurs métriques, tandis que l'employabilité est un prédicteur ordinal qui a été modélisé en tant qu'effet monotone (voir Bürkner & Charpentier, 2020).

Terme	Coef- ficient	Erreur type	HDI 95% (limite inférieure de tolérance)	HD 95% (limite supérieure de tolérance)
Valeur moyenne tous critères confondus				
Intercept	3,14	0,13	2,87	3,40
Compétences et aptitudes professionnelles et interdisciplinaires	0,03	0,03	-0,02	0,08
Motivation/personnalité	0,02	0,03	-0,03	0,08
Soutien dans l'environnement social et/ou professionnel	-0,01	0,03	-0,07	0,04
Activités concernant la planification de la carrière	0,08*	0,03	0,02	0,13
Santé psychique et physique	-0,01	0,02	-0,05	0,03

Remarques: N = 650 consultant·es et consultant·es; HDI = High Density Interval. * Une HDI de 95% exclut le 0.

A8 Variations en fonction des motifs de participation

Pour chaque variable dépendante, nous avons calculé une régression linéaire avec une structure multi-niveaux.

Variable de résultat	Terme	Coef- ficient	Erreur type	Valeur p
Ressources renforcées immédiatement après le conseil				
En général	Incertitudes quant à l'activité professionnelle	-0,11**	0,04	<0,01
En général	Moyen de quitter le chômage	-0,12*	0,06	0,03
Clarification des objectifs	Incertitudes quant à l'activité professionnelle	-0,13*	0,05	0,01
Amélioration de la confiance	Incertitudes quant à l'activité professionnelle	-0,14*	0,06	0,02
Ressources renforcées 6 à 8 semaines après				
En général	Incertitudes quant à l'activité professionnelle	-0,11*	0,04	0,01
En général	Moyen de quitter le chômage	-0,11*	0,05	0,04
Atteinte des objectifs 6 à 8 semaines après				
	Incertitudes quant à l'activité professionnelle	-0,27*	0,12	0,02
	Amélioration de la satisfaction au travail	-0,22*	0,11	0,04

Remarques: N = 467-796 consultantes et consultants; * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

A9 Variation de la fiabilité du QRC en fonction du niveau de formation

Échelle	Niveau de formation			
	Formation professionnelle initiale	Formation professionnelle supérieure	HES / Université	Autre
Expertise professionnelle	0,76	0,77	0,79	0,80
Connaissance du marché du travail	0,87	0,88	0,90	0,89
Aptitudes générales	0,86	0,90	0,90	0,87
Importance du travail	0,73	0,74	0,74	0,72
Confiance	0,75	0,73	0,78	0,77
Clarté	0,88	0,88	0,90	0,89
Possibilités de développement	0,75	0,82	0,83	0,76
Soutien de l'organisation	0,87	0,88	0,87	0,89
Défi relatif au travail	0,82	0,74	0,80	0,82
Soutien social	0,81	0,81	0,83	0,85
Réseautage	0,83	0,86	0,86	0,87
Information sur les possibilités	0,83	0,83	0,84	0,89

**Apprentissage
continu**

0,78 0,83 0,80 0,84

Remarque: la catégorie «autre» regroupe les catégories «scolarité obligatoire, y c. sans formation», «école secondaire II avec maturité gymnasiale», «école de culture générale», «année scolaire intermédiaire» et «maturité professionnelle».

A10 Corrélation entre l'employabilité et les valeurs QRC en fonction du niveau de formation

Nous avons calculé plusieurs régressions linéaires, dans lesquelles le niveau d'employabilité estimé par les conseillères et conseillers a été régressé sur les 13 échelles QRC.

Niveau de formation	Corrélation multiple	Nombre de cas disponibles
Formation professionnelle initiale	0,38	352
Formation professionnelle supérieure	0,37	290
HES / Université	0,38	635
Autre	0,56	95

Remarques: la corrélation multiple correspond à la corrélation générale entre l'ensemble des échelles QRC et le niveau d'employabilité. La catégorie «autre» regroupe les catégories «scolarité obligatoire, y c. sans formation», «école secondaire II avec maturité gymnasiale», «école de culture générale», «année scolaire intermédiaire» et «maturité professionnelle».