
UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES
GROUPE DE PSYCHOLOGIE APPLIQUÉE
FAUBOURG DE L'HOPITAL 106
CH-2000 NEUCHÂTEL (SUISSE)



L'insertion professionnelle des licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel (bis).

Domaine : Psychologie du Travail

Auteur : Frédéric Sixt

Professeur : Franziska Krings
Corapporteur : Claude Jeanrenaud

Date : août 2004

Notes de l'auteur

Je souhaiterais avant tout remercier les personnes qui m'ont aidé dans l'élaboration de ce mémoire : Rafaël Weissbrodt pour m'avoir aussi promptement fait parvenir son mémoire de licence en fichier informatique, mon père pour sa contribution à la correction orthographique, mes deux collègues et amis Théo Païs et Mathieu Blanc qui ont, eux aussi, relu mon texte pour me permettre les corrections essentielles.

Lorsque j'ai décidé de me pencher sur le thème des débouchés professionnels pour les psychologues du travail, je ne savais pas encore qu'une étude semblable avait été réalisée. Au début, j'ai pensé qu'il fallait oublier cette idée. Puis quand j'ai pris connaissance du nombre croissant de licenciés en Psychologie du travail, j'ai tout de même décidé de le faire. Avec le recul, je suis content que Ruegsegger & Weissbrodt m'aient ouvert le terrain avec leur travail. Je souhaitais faire un mémoire qui soit utile. J'espère qu'il le sera, car c'est là que réside son intérêt premier. Cependant comme celui-ci s'inscrit dorénavant dans une continuité, j'ai décidé d'utiliser la forme impersonnelle. Si parfois le style pourra paraître un peu désagréable (j'utilise beaucoup la voie passive), le lecteur appréciera ma distance vis-à-vis de ces résultats, qui, somme toute, ne sont pas les miens. Enfin, je tiens à m'excuser pour le nombre astronomique de fois où j'ai utilisé le mot « Psychologie du travail », mais c'est de cela que je parle...

Table des matières

1. ABSTRACT	5
2. INTRODUCTION	6
3. PARTIE THEORIQUE	7
3.1. LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL EN SUISSE	7
3.2. LES TRAVAUX PRECEDENTS	8
3.3. LES REPRESENTATIONS SOCIALES	11
3.3.1. Définitions du concept	11
3.3.2. Fonctions des représentations sociales	11
3.3.3. L'étude des représentations sociales	12
4. QUESTIONS DE RECHERCHE ET HYPOTHESES	13
5. METHODOLOGIE	14
5.1. RECOLTE DES DONNEES ET PARTICIPANTS	14
5.2. INSTRUMENT UTILISE : LE QUESTIONNAIRE	14
5.2.1. Données personnelles	16
5.2.2. Formation professionnelle	16
5.2.3. Situation professionnelle	16
5.2.4. Carrière professionnelle	17
5.2.5. Statut d'indépendant	18
5.2.6. Relations entre les psychologues du travail et les autres	18
5.2.7. Relations des psychologues du travail entre eux	19
5.2.8. Représentations sociales des licenciés	19
6. RESULTATS	22
6.1. POPULATION	22
6.1.1. L'univers de la Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel	22
6.1.2. Les populations totales de chaque étude	23
6.1.3. Les populations de références de chaque étude	23
6.1.4. Les échantillons de chaque étude	23
6.2. DONNEES PERSONNELLES	24
6.3. FORMATION PROFESSIONNELLE	25
6.4. SITUATION PROFESSIONNELLE	26

6.5. CARRIERE PROFESSIONNELLE	35
6.6. STATUT D'INDEPENDANT	39
6.7. RELATIONS ENTRE LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ET LES AUTRES	39
6.8. RELATIONS DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ENTRE EUX	42
6.9. REPRESENTATIONS SOCIALES DES LICENCIES	43
7. DISCUSSION	46
7.1. DONNEES PERSONNELLES	46
7.2. FORMATION PROFESSIONNELLE	47
7.3. SITUATION PROFESSIONNELLE	48
7.4. CARRIERE PROFESSIONNELLE	52
7.5. STATUT D'INDEPENDANT	54
7.6. RELATIONS ENTRE LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ET LES AUTRES	55
7.7. RELATIONS DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ENTRE EUX	57
7.8. REPRESENTATIONS SOCIALES DES LICENCIES	58
8. CONCLUSION	60
9. TABLE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	62
10. BIBLIOGRAPHIE	64
11. ANNEXES	66
11.1. LETTRE ACCOMPAGNANT LE QUESTIONNAIRE	66
11.2. QUESTIONNAIRE	67
11.3. LISTE DES ORGANISATIONS DANS LESQUELLES SONT EMPLOYES LES LICENCIES EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL	79

1. Abstract

Cette étude est une réplique partielle de celle de Ruegsegger et Weissbrodt (2000). Elle présente les différentes voies prises par les psychologues du travail, licenciés de l'Université de Neuchâtel entre juin 1999 et juillet 2003. Les résultats sont issus d'un questionnaire que 63 d'entre eux ont retourné. Ils portent sur des données personnelles, leur formation professionnelle, leur situation professionnelle, leur carrière professionnelle, l'indépendance professionnelle, leurs relations avec les autres, leurs relations entre eux, et pour finir leur représentation sociale de la Psychologie du Travail. Sur ces cinq dernières années, le nombre de licenciés en Psychologie du Travail a augmenté considérablement ; cette étude permet de faire un bilan avant l'entrée en vigueur du processus de Bologne.

Dies ist eine partielle Reproduktion der Studie von Ruegsegger und Weissbrodt (2000). Sie stellt die verschiedenen Wege dar, die von den Arbeitspsychologen eingeschlagen wurden, die an der Universität Neuenburg zwischen Juni 1999 und Juli 2003 diplomiert wurden. Die Ergebnisse stammen aus 63 beantworteten Fragebögen. Sie beziehen sich auf persönliche Daten, Berufsbildung, berufliche Situation, Karriere und Unabhängigkeit, Beziehungen mit den anderen und untereinander, und zuletzt auf die soziale Darstellung von Arbeitspsychologie und des Unterrichts (Korrespondenz mit der Wirklichkeit). In den letzten fünf Jahren ist die Anzahl der Lizenziatsabgänger in Arbeitspsychologie beträchtlich gestiegen; diese Studie erlaubt, eine Bilanz vor dem Inkrafttreten des Bolognaprozesses zu ziehen.

This study is a partial replication of the research conducted by Ruegsegger and Weissbrodt (2000). It presents the various professional careers of work psychologists graduated from the University of Neuchâtel between June 1999 and July 2003. 63 former students completed the questionnaire. The questions concerned: personal information, education, current professional situation, career, professional independence, relation with others and as well as with other work psychologists, and their social representation of Work Psychology. Over the last five years, the number of graduates from Work Psychology has increased considerably; this study presents an assessment of this specialization before the instigation of the Bologna process.

2. Introduction

Les éditions Presses Universitaires de France ont publié dans la collection « Que sais-je » en 1978 l'ouvrage de Jardillier intitulé : « La Psychologie du Travail ». En 2002, elle publie celui de Karnas : « Psychologie du Travail ». 24 ans séparent ces deux travaux. Leur contenu diffère notamment sur leur façon de présenter la branche. Le premier visite neuf thèmes dans lesquels on trouve déjà les quatre domaines que présentera le deuxième de manière parfaitement structurée et précise. Chacun parle bien du même sujet. Ces deux livres montrent à eux seuls l'évolution que la Psychologie du Travail est en train de suivre. Si elle change tant, c'est parce qu'avant tout c'est une science qui a pour vocation d'être appliquée, ainsi elle se doit d'être en phase avec son temps. Cela nécessite donc aussi de la part de ses pratiquants des efforts continuels d'adaptation.

Ce mémoire de licence propose de refaire un état des lieux en ce qui concerne l'insertion professionnelle des licenciés en Psychologie du Travail après la première étude sur ce thème réalisée par Ruegsegger & Weissbrodt (2000). Voici sa structure : tout d'abord il s'agira de rapidement définir quelles sont les possibilités d'obtenir un diplôme universitaire en Psychologie du Travail en Suisse, de présenter les quelques travaux qui ont influencé cette étude, puis de définir le concept de représentation sociale qui sera l'un des sujets sur lequel les licenciés seront étudiés. Ensuite il s'agira d'expliquer toutes les questions de cette recherche selon les différentes parties auxquelles elles se rapportent. Puis dans le chapitre sur la méthodologie après l'explication de la manière dont les données ont été récoltées, c'est la population sous toutes ses formes qui sera présentée juste avant de passer à l'instrument qui a permis la récolte des données : le questionnaire. Dans le chapitre suivant tous les résultats statistiques seront présentés selon les huit différentes parties des questions de recherche. Dans le chapitre de la discussion, les interprétations des résultats seront, elles aussi, présentées selon ces parties des questions de recherche. La conclusion consistera en une tentative de définir le licencié-type en Psychologie du Travail.

3. Partie théorique

3.1. La Psychologie du Travail en Suisse

Sur le territoire helvétique, trois Universités dispensent la Psychologie du Travail. Bien évidemment il y a l'Université de Neuchâtel, sur laquelle s'effectue cette étude. Toutefois il est important de signaler qu'elle est la seule de Suisse romande, c'est-à-dire la seule à offrir ses cours en langue française. Elle impose un plan d'étude stricte pour les enseignements concernant purement la Psychologie du Travail telle que définie par l'EAWOP (European Association for Work and Organizational Psychology). Il se compose de cours obligatoires, de séminaires, de cours à option et d'un mémoire. Il est à noter que la discipline est enseignée par le Groupe de Psychologie Appliquée (GPA) et que celui-ci appartient à la Faculté des Sciences Economiques et Sociales¹. Ensuite l'Université de Berne² dispense la Psychologie du Travail sur les mêmes principes que celle de Neuchâtel avec les différences suivantes. Premièrement les étudiants doivent suivre un stage pratique de 400 heures, deuxièmement il est possible de coupler la Psychologie du Travail avec un autre domaine de la psychologie aussi enseigné dans l'Université, et troisièmement il n'y a pas d'enseignement intitulé « Ergonomie ». Il est à noter que la discipline est enseignée par l'Institut de Psychologie et que celui-ci appartient à la Faculté de Philosophie Historique. Enfin l'Université de Zurich dispense, elle aussi, la Psychologie du Travail avec les mêmes différences que celle de Berne, à cela près que le stage est d'une durée de 15 semaines (une fois et demie supérieure à Berne). Il est à noter que la discipline est enseignée par l'Institut de Psychologie et que celui-ci appartient à la Faculté de Philosophie³.

L'Université de Bâle et de Zurich proposent un enseignement de la Psychologie de l'Economie (Wirtschaftspsychologie). Il n'est pas du tout semblable à ce qui vient d'être présenté.

¹ <http://www.unine.ch/gpa>

² <http://www.psy.unibe.ch/aop/index.htm>

³ <http://www.psychologie.unizh.ch/aopsy>

3.2. Les travaux précédents

Avant toute chose, il est important de signaler que cette étude est une réplique partielle de l'étude de Ruegsegger & Weissbrodt (2000) dans le cadre de leur mémoire de licence en Psychologie du Travail. C'est pour marquer la continuité que le titre de cette présente étude est le même additionné de l'adverbe « bis ». Leur travail était le premier sur le sujet, en Suisse romande. Ils n'avaient donc pas pu présenter de réelles comparaisons à leurs résultats. Ils avaient commencé par donner un aperçu de la Psychologie du Travail en Suisse et dans le monde. En ce qui concerne la Suisse, un nouveau constat a été présenté plus haut. La principale différence réside dans le fait qu'à l'époque, l'Université de Zurich ne semblait pas dispenser cette branche. En ce qui concerne le reste du monde, il n'y a pas d'intérêt à observer les changements survenus en l'espace de quatre ans, notamment parce que l'objectif est ici de faire un nouveau bilan de la situation de l'Université de Neuchâtel seulement. Ainsi pour les distinctions entre les continents, entre les disciplines (Psychologie du Travail, Sociale, Clinique, du Développement, Scolaire, etc.), entre les branches (psychologie, médecine, ingénierie, physique, etc.), il est conseillé de se référer directement à leur ouvrage. Afin de rendre l'écriture et la lecture plus facile, dans la suite du présent travail, leur étude sera appelée l'étude A, celle-ci l'étude B.

Voici quelques résultats de l'étude A. 43.5% de 154 licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel entre 1972 et mars 1999 ont retourné un questionnaire qui leur avait été envoyé dans le but de connaître leur situation. La majorité d'entre eux avaient non seulement suivi une formation préalable à la licence, mais aussi après son obtention. Ils trouvaient leur 1^{er} emploi environ moins de trois mois après la fin de leurs études. Les activités qu'ils exerçaient étaient souvent dans des fonctions de cadres en tant que gestionnaires des Ressources Humaines, formateurs, conseiller en emploi ou encore psychologue clinicien. Si leurs carrières n'étaient pas très ascendantes, la moitié d'entre eux exerceront une activité d'indépendants. Pour ce qui est de leur identité professionnelle collective, ils la jugent faible et entretiennent peu de contacts entre eux. Il serait trop long et inutile à ce stade d'exposer chaque résultat. En revanche dans le chapitre consacré à la

discussion, à chaque fois qu'une comparaison sera possible entre les deux études, il y aura une référence à l'étude A.

Mis à part l'étude A, il n'y a eu depuis lors qu'une seule recherche nouvelle qui mérite d'être regardée de plus près. C'est une enquête sur la perception de satisfaction de la formation dispensée par la Faculté des Sciences Economiques et Sociales de l'Université de Neuchâtel⁴. La principale raison de cet intérêt réside dans le fait que les sujets sont des diplômés des années 2000 à 2002 et dont 40 réponses proviennent de licenciés en Psychologie du Travail, c'est-à-dire 37.2% de la population totale des licenciés de cette période. Sur le total de cette enquête, ils représentent 32.2 % de l'échantillon. Voici les résultats principaux. Globalement, les diplômés sont satisfaits et si c'était à refaire, 70% d'entre eux suivraient la même option à Neuchâtel. Ils jugent que les enseignants sont très compétents quant à leur domaine mais moyens quant à leur pédagogie. La promotion du travail en groupe, d'un esprit critique et des capacités d'analyse est apparemment une force de l'enseignement à la Faculté. En revanche il semblerait qu'il y ait un manque de liens, dans la perception des étudiants, entre les connaissances théoriques et l'adéquation de la formation par rapport au marché du travail. En outre le manque de contacts avec les entreprises, notamment via des stages qui seraient proposés par la Faculté, est fortement signalé. Cependant cela ne semble pas trop leur porter préjudice puisqu'ils ont les meilleures chances, en comparaison avec les autres Facultés d'économie d'autres Universités, de trouver un emploi rapidement en Suisse romande, (selon l'OFS 2001 et 2002)⁵. Il faut toutefois signaler que ces résultats ne distinguent pas les psychologues du travail des autres.

En revanche sur des thèmes adjacents, il existe quelques travaux et résultats. Ainsi, il est établi (Diem, 1997) qu'un tiers des étudiants exercent une activité rémunérée régulière. Ceux qui exercent les plus hauts taux d'activité sont ceux des branches sociales (dont fait partie la psychologie), historiques et linguistiques. C'est dans les sciences humaines et sociales que les étudiants subviennent pour la plus grande part (plus de 40% en moyenne) au financement de leurs études. Cela a pour effet de rallonger quelque peu le temps des études. En 1999 (Diem, 1999), 29% des psychologues toutes catégories confondues (toutefois dans cette étude, il n'y avait que 3 sujets sur 335 qui avait obtenu une licence de Neuchâtel), ont accepté un

⁴ Enquête de satisfaction à la Faculté de sciences économiques et sociales : un bilan positif. (2003)

⁵ La source exacte n'est malheureusement pas mentionnée

emploi ne correspondant pas à leur formation, mais surtout qui n'exige pas de titre universitaire. Dans un entretien pour un article du magazine *Vision* (Wissenschaft ist kein Beruf, 1999), Diem révèle qu'à qualification égale, non seulement les hommes gagnent plus que les femmes, mais qu'en plus les Suisses romands gagnent moins que leurs homologues alémaniques. Des résultats similaires le confirment dans une enquête ultérieure (Steckhausen, 2000). Alors que les demandeurs d'emploi alémaniques représentent 2.7% des titulaires d'un diplôme universitaire, en Suisse romande ils représentent 7.3% et au Tessin 7.6%. Autre résultat plus surprenant, le taux de rendement de la formation universitaire est en baisse (Diem, 2001). En comparaison à un placement financier, l'investissement dans des études universitaires (impôts, risque d'abandon et coûts directs de formation pris en compte) correspond à 3.65% pour les hommes et 4.5% pour les femmes alors qu'au niveau suisse des formations tertiaires (universités, hautes écoles spécialisées, etc), le taux varie de 3.6% à 10%. En ce qui concerne le métier futur du diplômé, c'est le premier emploi qui semble être déterminant (Tschopp, 2001). Le premier « job » est souvent peu payé voire pas du tout, il consiste en un stage dans une organisation qui probablement gardera le stagiaire dans le futur. Il se pourrait tout de même que cela soit un tant soit peu injuste. En effet à la question de savoir si les études universitaires sont en adéquation ou non avec les exigences du monde du travail, la réponse est oui (Spiess Huldi, 2002). Selon les auteurs, hormis les compétences de recherche (application des méthodes scientifiques) qui sont prépondérantes dans les études universitaires et souvent peu utiles dans la pratique, ce sont les aptitudes liées à l'acquisition du savoir et à la formation de la pensée (connaissances spécialisées, pensées critiques et faculté d'appréciation) qui sont recherchées pour les postes dévolus aux universitaires.

3.3. Les représentations sociales

3.3.1. Définitions du concept

C'est à Moscovici (1976) que revient la paternité du concept. Lui-même lui donne comme ancêtre les représentations collectives et individuelles de Durkheim (1912). Il explique que c'est un phénomène naturel et nécessaire : « Alors que le mythe constitue, pour l'homme dit primitif, une science totale, une « philosophie » unique où se réfléchit sa pratique, sa perception de la nature des relations sociales, pour l'homme dit moderne la représentation sociale n'est qu'une des voies de saisie du monde concret (...). » (Moscovici, 1976, p.42). En outre la représentation sociale n'est pas une coupure entre l'individu et le monde qui l'entoure, bien au contraire c'est l'attitude que l'individu lui porte et l'expérience qu'il en fait qui lui permet de construire sa représentation. C'est lors de la communication avec autrui (ou par exemple lors de propagande) et lorsqu'il y a partage de catégories que la représentation devient sociale ou non. Doise définit les représentations comme « des principes générateurs de prises de position qui sont liées à des insertions spécifiques dans un ensemble de rapports sociaux » (Doise, 1986, p.89). Pour Jodelet, « (...)c'est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social » (Jodelet, 1989, p.36).

En revanche, selon Mannoni (1998 pp.21-22), voici ce que les représentations sociales ne sont pas. Elles ne correspondent ni aux préjugés qui « (...)sont économiques, commodes et efficaces, facilitateurs de la communication sociale en même temps qu'activateurs épistémologiques de la pensée vulgaire », ni aux stéréotypes qui « (...)se présentent comme des clichés mentaux stables, constants et peu susceptibles de modification » (p.22).

3.3.2. Fonctions des représentations sociales

Martin Sanchez (2001) établit cinq groupes de fonctions des représentations sociales. D'abord des fonctions cognitives car les représentations sociales permettent d'engendrer l'adoption de nouveaux schémas de pensées ; deuxièmement des fonctions d'interprétation et de construction de la réalité, c'est

d'ailleurs pourquoi elles se distinguent des stéréotypes puisqu'elles sont susceptibles de modification ; troisièmement des fonctions d'orientation des conduites et des comportements ; quatrièmement des fonctions identitaires ou d'identité sociale ; et finalement des fonctions de justification des pratiques.

3.3.3. L'étude des représentations sociales

L'appréhension des représentations sociales, au-delà du concept, ne peut se faire que par le biais du langage. Comme le précisent Flament & Rouquette (2003), ce n'est surtout pas sur le plan linguistique qu'il convient de se pencher, le langage n'est ici que l'instrument de mesure. Il s'agit avant tout de recueillir des représentations, et cela se fait par l'interrogation via le langage. Comme d'autres (notamment Breackwell & Canter, 1993), Dagau & Dubois (1996) ont utilisé une liste de questions ouvertes distribuée à un nombre restreint de sujets. Cette technique a pour but de préparer le futur questionnaire en synthétisant les réponses en quelques items plus précis. Les différents items peuvent former une ou plusieurs classes, dont la fiabilité est à vérifier. Ensuite il s'agit de choisir une échelle afin de pouvoir calculer les réponses obtenues ; en général c'est une échelle de type Likert qui est préférée car non seulement elle permet une certaine facilité de traitement statistique mais en plus elle est agréable pour le sujet qui répond.

4. Questions de recherche et hypothèses

Les résultats de l'étude A ont évidemment fortement influencé les questions de cette étude. Toutefois pour la plupart, elles n'ont pas été reproduites tel quel, et beaucoup n'ont pas été retenues. En ce qui concerne les sept premières parties, il était question de continuer la recherche exploratoire de l'étude A, plutôt que de poser des hypothèses précises. Mais comme expliqué plus haut, ces questions découlent de l'interprétation des résultats de l'étude A, et par conséquent de certaines suppositions exposées plus bas. En revanche pour la huitième partie, il existe deux hypothèses précises :

Les licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel se représentent la Psychologie du Travail comme une science.

Les licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel ont une représentation de l'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel en correspondance avec la réalité de ce qui y est enseigné.

Avant de découvrir les différentes parties, il est à noter que l'étude A fut présentée, analysée et interprétée selon neuf thèmes. Ce n'est pas le cas ici.

5. Méthodologie

5.1. Récolte des données et participants

Pour obtenir des réponses des licenciés, il a fallu d'abord déterminer qui ils étaient. Le secrétariat de la Faculté des Sciences économiques et Sociales a fourni – à condition de respecter la confidentialité dans l'emploi de ces noms – la liste des noms de tous les licenciés pour la période étudiée. Il y avait en outre pour chacun non seulement l'année d'obtention mais aussi la session. Ensuite il s'agissait de trouver les adresses de chaque licencié pour lui faire parvenir le questionnaire prévu. Le secrétariat du GPA a fourni plusieurs listes contenant plusieurs des années concernées avec les noms et les adresses de ces personnes lorsqu'elles étaient étudiantes. Enfin chaque nom a été introduit dans deux annuaires électroniques⁶ dans le but de vérifier d'abord si les adresses avaient pu changer – premièrement les adresses d'étudiant ne sont en effet souvent valables que durant la période des études puisque c'est souvent un lieu différent de la provenance de l'étudiant, et deuxièmement qu'il quitte en général le domicile parental lorsqu'il trouve un emploi – ensuite de trouver les adresses des années manquantes. Sur les 159 licenciés, 139 adresses ont été retrouvées et 139 questionnaires furent envoyés. Malheureusement 12 enveloppes sont venues en retour pour cause de changement d'adresse. Ce sont ainsi 127 personnes qui ont finalement été retrouvées. Il est à noter que le temps entre l'envoi et la réception des questionnaires n'a duré qu'un mois et demi.⁷

5.2. Instrument utilisé : le questionnaire

Le questionnaire envoyé, comportait huit parties pour un total de soixante et une questions. Concrètement celui-ci était présenté sous la forme d'un feuillet de 12 pages de format A5. Afin de montrer que cette recherche faisait bel et bien partie

⁶ <http://tel.search.ch> et <http://www.directories.ch>

⁷ Environ deux semaines après, il y eut encore 2 questionnaires de retournés, mais comme les résultats avaient déjà été produits, ceux-ci n'ont pas été enregistrés dans cette recherche.

d'un travail universitaire, le logo de l'Université de Neuchâtel ainsi que l'adresse du GPA y avait été inscrit au sommet de la première page. Dans le but de permettre une future recherche sur le même thème et de pouvoir comparer les mêmes sujets, ou encore de procéder à une hypothétique étude longitudinale, les sujets devaient créer leur nom de code en inscrivant :

- la deuxième lettre du prénom de leur mère
- la première lettre du mois de leur naissance
- la troisième lettre de la ville où ils sont nés
- le chiffre du jour de leur anniversaire (de 01 à 31)

Il était toutefois possible qu'une personne ne connaisse pas l'une de ces informations, toutefois ce ne fut ici jamais le cas.⁸

L'adresse e-mail de l'auteur était inscrite au fond de la dernière page, non seulement dans le but de marquer la propriété intellectuelle, mais surtout afin de rappeler qu'il était possible de le contacter pour des questions (ce fut d'ailleurs le cas une fois) ou pour des résultats.

Le nombre de questions de l'étude A était de 68 et représentait un total de 15 pages. Il était plutôt long. Puisque cette nouvelle recherche se proposait de définir quelque chose de nouveau, il fallait donc en outre y ajouter une partie. Or demander – même à des anciens étudiants qui savent ce que représente l'effort consenti d'être sujet pour la recherche et plus particulièrement pour le chercheur – de remplir un questionnaire qui pourrait durer au-delà de 20 minutes était impensable. Il y aurait eu un fort risque de baisser le taux de réponse, et de se perdre dans trop d'items à analyser. Comme expliqué plus haut, une des manières utilisées pour réduire le temps de réponse a été de changer les questions ouvertes en questions fermées. Pour se faire, ce sont les catégories définies dans les résultats de la première étude qui ont été choisies comme propositions de réponses. Il y était en plus rajouté la possibilité de donner une autre réponse, appelée « autre » avec quelques lignes pour l'écrire.

Voici les huit différentes parties du questionnaire.

⁸ Malheureusement il y a deux licenciés qui ont le même code.

5.2.1. Données personnelles

Cette partie visait à obtenir les données personnelles suivantes :

- le sexe (féminin ou masculin)
- l'année de naissance
- l'état civil (célibataire, marié, en couple ou autre)
- le nombre d'enfants

Puisque les données fournies par le secrétariat comportait aussi la session à laquelle les licences avaient été obtenues, cette information a donc été demandée dans le but d'affiner les fréquences par classes de session d'obtention. En outre comme les années d'obtention de la population étudiée n'étaient que de cinq, le mode de réponse consistait à cocher la case correspondante.

5.2.2. Formation professionnelle

Cette partie ne contient que deux questions. La question 6 demande si le licencié était au bénéfice d'une formation préalable (autre que le bac ou la maturité) et si oui laquelle. Il a été supposé que de moins en moins d'étudiants se présentent à l'université avec d'autres bagages scolaires que ceux-ci. La question 7 représente les raisons selon lesquelles les licenciés ont choisi la Psychologie du Travail. Les propositions découlent des catégories obtenues dans l'étude A, ainsi que de discussions avec d'autres étudiants et licenciés et enfin de réflexions personnelles. Afin de ne pas être trop restrictif, deux propositions « autre » étaient offertes. Ainsi des classements de 1 à 6, de 1 à 7 et de 1 à 8 seraient attendus.

5.2.3. Situation professionnelle

Il s'agit de la partie la plus longue car c'est ici que l'intérêt est directement porté sur la situation professionnelle actuelle du licencié. Il était supposé que c'est une situation plutôt stable et que c'est sur cette base qu'il sera possible de définir ce que font les psychologues du travail.

Les questions 8 et 9 portent sur la situation actuelle du licencié (au foyer, au chômage, salarié, etc.) selon son pourcentage d'activité et la satisfaction qu'il procure, et notamment les raisons. La question 10 demande si une formation post licence avait été suivie. Le mode de réponse était de cocher des propositions issues des résultats de l'étude A ainsi que de réflexions personnelles. Les questions 11 à 14

portent sur ce qu'est le licencié dans son activité principale, le contrat qui le lie, le secteur économique dans lequel il exerce et le nom de l'organisation qui l'emploie (il y avait la mention « réponse facultative » écrite). La question 15 porte sur le domaine d'activité de l'organisation dans laquelle le licencié occupe son poste. La question 16 porte sur la localité d'établissement de l'organisation dans laquelle le licencié travaille ; le nom du canton n'a cette fois-ci pas été demandé afin d'alléger le temps de réponse, ce d'autant plus qu'il est facile de définir cette donnée une fois la localité connue. Pour la question 17 qui porte sur le niveau sur lequel l'organisation pour laquelle le licencié travaille, est active, les catégories de réponse sont « régional », « national » et « international ». Les questions 18, 19, 23 et 26 portent sur le nombre d'employés de l'organisation et plus particulièrement sur le site de travail, sur les tâches à remplir dans la fonction exercée et sur le revenu. La question 20 demande s'il y a des services ou des départements dans leur organisation et dans l'affirmative, dans lequel le licencié évolue. La question 21 demande la fonction exercée, et la 24, les compétences nécessaires à son exercice. la question 22 visait à savoir dans quelles proportions ce qui est demandé par l'activité professionnelle a été acquis à l'université. Enfin la question 25 demande quels étaient les diplômes requis pour le poste.

Dans l'étude A onze questions étaient consacrées à l'activité professionnelle secondaire. Le nombre de personnes concernées étant trop faible, il n'avait pas été possible de tirer des conclusions intéressantes des résultats obtenus. Ce sujet n'a donc pas été retenu pour cette nouvelle étude.

5.2.4. Carrière professionnelle

La question 27 propose une dizaine de lignes pour permettre au licencié de dresser une liste chronologique des activités professionnelles qu'il avait exercées jusqu'à aujourd'hui. La question 28 porte sur le laps de temps entre l'obtention de la licence et l'obtention du premier emploi. La question 29 demandait si dans le cas où l'obtention du premier emploi avait duré plus de trois mois, quelles en étaient les raisons. Pour la question 30, c'est une proposition de réponse qui a été ajoutée suite à une réflexion personnelle ; elle porte sur le moyen pour obtenir le premier emploi. Pour la question 31, si le licencié répondait qu'il avait été engagé avec un contrat à durée déterminée, il lui était demandé d'en préciser la durée en mois. Pour la question 32, puisque presque identique à la question 25 (ici les diplômes requis pour

le 1^{er} emploi), ce sont les mêmes propositions de réponses qui ont été choisies. En ce qui concerne les questions 33 et 34, tant le texte des questions que les propositions des réponses sont identiques, ce qui diffère c'est le soulignement d'une partie du texte de la question (les deux questions commencent avec les mêmes mots pour finir sur une distinction importante). La première demande si le licencié a dû accepter un emploi n'ayant que peu de rapport avec sa formation en Psychologie du Travail ; la deuxième s'il a dû accepter un emploi pour lequel il se sentait surqualifié. La question 35 porte sur les changements de secteurs économiques (privé vs public) au cours de la carrière.

5.2.5. Statut d'indépendant

Pour la même raison déjà exposée plus haut, il a été supposé que les licenciés de la population étudiée ne seraient probablement pour la plupart, pas indépendants. Les raisons de cette supposition tiennent du fait que le nombre de licenciés en Psychologie du Travail a explosé en même temps que le marché de l'emploi est devenu morose. Dans un même temps l'explosion des start-up et leurs faillites en cascades n'ont pas donné d'espoirs favorables à l'indépendance professionnelle. Cette partie ne contient donc qu'une question (question 36) qui provient de l'étude A. Elle visait à savoir si oui ou non le licencié a été indépendant au cours de sa carrière, et dans l'affirmative, qu'il en donne une brève description.

5.2.6. Relations entre les psychologues du travail et les autres

Dans cette partie il y a la volonté de voir quelles sont les relations qu'entretiennent les psychologues du travail et les autres, c'est-à-dire tous les non-psychologues du travail qu'ils peuvent rencontrer dans leur activité professionnelle et surtout ceux qui exercent parfois le même type d'emploi. Il est à noter que les propositions des questions 38 et 39 sont identiques. Le but est d'abord de savoir si le licencié pense que d'autres formations que la Psychologie du Travail permettent d'exercer la fonction qu'il occupe, ensuite d'observer s'il existe des différences de perception entre les avantages d'avoir fait d'autres formations et les avantages d'avoir fait la Psychologie du Travail. La question 40 porte sur les domaines nouveaux dans lesquels la Psychologie du Travail devrait se développer. La question 41 demande si

les stéréotypes associés au terme « Psychologie du Travail » ont été un obstacle pour le licencié.

5.2.7. Relations des psychologues du travail entre eux

C'est la dernière partie inspirée de l'étude A. La question 42 porte sur les contacts professionnels en demandant leur fréquence annuelle et la question 43, les contacts amicaux en demandant leur fréquence annuelle. La question 44 porte sur les différents cadres dans lesquels les contacts professionnels et amicaux ont lieu. La question 45 porte sur l'impression du licencié quant à l'existence d'une identité collective chez les psychologues du travail. Enfin, dans le but de permettre peut-être une comparaison avec la partie suivante, il a été demandé au licencié de dire ce que représentait la Psychologie du Travail pour lui, c'est-à-dire en quelque sorte d'en donner une définition personnelle.

5.2.8. Représentations sociales des licenciés

Cette partie a pour but de définir la représentation sociale des licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel sur deux aspects : la Psychologie du Travail en tant que science et ensuite sur l'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel. Le choix arbitraire de ces deux aspects provient de commentaires glanés sur le fait que la Psychologie du travail ne serait pas une science et que son enseignement ne serait pas en phase avec la réalité du monde économique. Pour cela une liste d'affirmations spécifiques a été créée. Il y avait la volonté de créer deux échelles, mesurant chacune un des aspects. Les réponses constituent une appréciation sur une échelle de type Likert à huit degrés dont le plus faible signifie pas du tout d'accord et le plus fort, tout à fait d'accord. Il n'y a pas d'appréciation médiane afin d'obliger le licencié à choisir un pôle d'appréciation.

Voici l'origine de chaque question du premier aspect. La question 47 découle de l'étude de Genge (n.d.) sur la représentation sociale des sciences. Il a demandé à des étudiants en psychologie si telle ou telle discipline était une science. C'est la question de base pour cet aspect. La question 49 qui affirme que la Psychologie du Travail apporte peu aux entreprises, provient de discussions glanées lors du premier meeting du regroupement de psychologues du travail Entrepsy.net. Si la Psychologie

du Travail est trop scientifique, elle aura de la peine à s'adapter à la pratique. Donc cela démontrerait une représentation sociale fortement dirigée dans le sens qu'elle est scientifique. Pour la question 50, Karnas (2001) conclut son ouvrage « Psychologie du Travail » par trois nécessités pour la Psychologie du Travail en tant que science dont deux ont donné naissance aux questions suivantes. La première étant de considérer la question de la priorité à donner au bien-être au travail et/ou à l'amélioration de la productivité, ainsi la question 50 l'affirme. La deuxième étant la nécessité dans toute démarche psychologique du travail, de l'analyse du travail, comprise comme analyse de la tâche et comme analyse de l'activité, ainsi la question 51 l'affirme. La question 48 affirme que la Psychologie du Travail est plus un outil de travail qu'un vecteur de création de savoir. Car la différence entre l'université et d'autres écoles est que la mission de celle-ci est de produire du savoir. Il y a ici la volonté de savoir si la représentation de la Psychologie du Travail y contribue ou pas. Si oui, la représentation de la Psychologie du Travail va dans la direction d'être une science à part entière.

Voici l'origine de chaque question du deuxième aspect. Sur le site Internet du GPA, on retrouve les champs d'application de la Psychologie du Travail. C'est une définition adaptée de l'EAWOP. Les trois points suivants sont développés. Premièrement, le personnel, c'est pourquoi la question 53 affirme que l'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur le personnel, c'est-à-dire la relation entre le poste et ses qualités requises et l'individu. Deuxièmement, le travail, c'est pourquoi la question 52 affirme que l'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur le travail, c'est-à-dire la relation entre l'individu et la tâche. Et troisièmement, l'organisation, c'est pourquoi la question 54 affirme que l'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur l'organisation, c'est-à-dire la structure et les processus (technologies, groupes, management) qui soutiennent les activités des individus. Ensuite puisque les Universités de Bâle et de Zurich proposent un enseignement de Psychologie de l'Economie et que cela est différent de la Psychologie du Travail, il y a ici la volonté de voir si les deux points principaux qui différencient les deux branches sont vraiment exclus de la Psychologie du Travail dans la représentation qu'en ont les licenciés de Neuchâtel. Le premier point est l'économie, c'est pourquoi la question 55 affirme que l'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel

porte notamment sur les processus économiques, c'est-à-dire la façon dont l'économie fonctionne. Et que la question 56 affirme que l'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur le marketing, c'est-à-dire sur la compréhension des choix des consommateurs. Alors que bien entendu les deux affirmations sont fausses. La question 57 provient elle aussi du meeting Entrepsey.net dans lequel certaines personnes disaient ne pas vraiment faire ce qu'ils ont étudié. L'objectif est ici de savoir si cette représentation existe ou non sur l'enseignement à Neuchâtel. C'est pourquoi la question affirme qu'à l'Université de Neuchâtel le licencié a appris son métier de psychologue du travail. Lorsqu'il est discuté des débouchés des études en Psychologie du Travail, c'est très souvent les ressources humaines qui ressortent le plus souvent, cela se vérifie dans l'article « Place et rôle du psychologue dans les sociétés contemporaines » (2004). Jusqu'à l'année dernière (2003-2004), il y avait un enseignement intitulé : Gestion du personnel et des ressources humaines. Tous les licenciés interrogés ont suivi ce cours. Il y a ici la volonté de savoir si la représentation sociale entre l'Université (son enseignement) et la branche coïncident, c'est pourquoi la question 60 affirme que les études en Psychologie du Travail sont la voie royale pour travailler dans les ressources humaines. La question 61 affirme que les études en Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel sont trop courtes pour acquérir la théorie suffisante sur la branche. Cette question a deux buts, observer la représentation entre l'Université et la Psychologie du Travail pratiquée, et aussi peut-être de relancer la discussion sur la durée des études en vue du processus de Bologne.

Enfin il y a deux questions qui paraissaient indispensables et qui ne peuvent pas être classées dans l'une ou l'autre échelle. La question 58 affirme qu'avec sa licence en Psychologie du Travail le licencié peut sans problème travailler dans un autre domaine de la psychologie. L'objectif est ici de vérifier que la Psychologie du Travail est bien la représentation d'un domaine précis que seuls les initiés connaissent vraiment. La question 59 affirme que les psychologues en général peuvent pratiquer de la Psychologie du Travail. L'objectif est identique à la question 58, mais la question est posée de façon directe.

6. Résultats

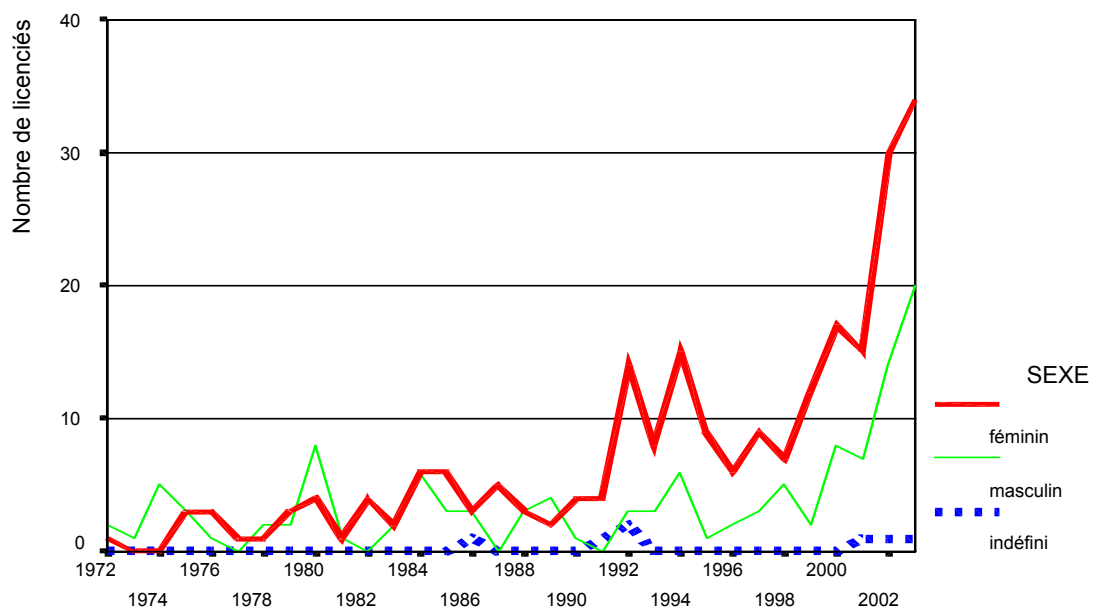
Ici seuls les résultats consacrés à la population seront directement comparés avec ceux de l'étude A.

6.1. Population

Afin de mettre en relation l'étude A et l'étude B, il apparaît nécessaire de présenter les différents types de populations. Tout d'abord il y a ce que l'on pourrait appeler l'univers (ou la population cible) de la Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel, les populations totales, de référence et les échantillons des deux études.

6.1.1. L'univers de la Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel

Depuis le début de l'année 1972, jusqu'à la fin de l'année 2003, soit 32 années, exactement 360 licences en Psychologie du Travail ont été délivrées par l'Université de Neuchâtel. Voici la répartition sur chaque année.



Graphique 1 : Répartition des licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel selon le sexe

6.1.2. Les populations totales de chaque étude

La population totale de l'étude A se composait de 201 licenciés distribués de 1972 jusqu'à la première session (mars) de 1999.

La population de l'étude B se compose de 159 licenciés distribués de la deuxième session (juillet) 1999 jusqu'à la fin de l'année 2003.

Ainsi l'effectif de 14 licenciés de l'année 1999 en représente 3 de l'étude A et 11 de l'étude B.

6.1.3. Les populations de références de chaque étude

La population de référence est constituée de tous les licenciés qui ont pu être retrouvés. Dans l'étude A, elle se montait à 154 soit 76.6% de sa population totale. Dans l'étude B, elle se monte à 127, soit 79.8% de sa population totale. Ce taux n'est malheureusement pas meilleur que celui de l'étude A, alors que les moyens technologiques de recherche d'adresses sont pourtant plus accessibles qu'en 2000 et que les licenciés sont plus jeunes. Il est probable que certains licenciés ne disposent pas de ligne téléphonique fixe et ne sont donc pas inscrits dans les annuaires téléphoniques; en effet aujourd'hui la règle est le téléphone portable sans inscription dans un quelconque annuaire.

6.1.4. Les échantillons de chaque étude

L'échantillon de l'étude A se composait de 67 licenciés, ce qui représente un taux de réponse de 43.5%. L'échantillon de la nouvelle étude se compose de 63 licenciés, ce qui représente un taux de réponse de 49.6%. Dans le tableau récapitulatif ci-dessous, une différence sensible entre les deux études concerne le taux de réponses selon le sexe. Dans l'étude B ce sont 71.4% de femmes qui ont répondu alors qu'elles n'étaient que 58.2% dans l'étude A et cela malgré le fait que les taux des populations de références étaient quasiment identiques (étude A : 61.7%; étude B : 63%).

Toutefois, dans l'étude A les hommes étaient probablement sur-représentés alors que dans l'étude B, ils représentent plutôt bien la population totale, à savoir un tiers. Le tableau suivant présente les populations dans le détail :

Tableau 1: Récapitulatif et description des différentes populations

			Population totale	Population de référence	Echantillon
Etude A	♀ / ♂ / ?	n	201	154	67
		%	55.83	76.62	43.51
		n	127 / 71 / 3	95 / 59 / 0	39 / 28 / 0
		%	63.2 / 35.3 / 1.5	61.7 / 38.3 / 0	58.2 / 41.8 / 0
Etude B	♀ / ♂ / ?	n	159	127	63
		%	44.17	79.87	49.60
		n	108 / 48 / 3	80 / 45 / 2	45 / 18 / 0
		%	67.9 / 31.5 / 0.6	63 / 36.2 / 0.8	71.4 / 28.6 / 0
Univers		n	360	281	130

6.2. Données personnelles

Dans cette partie, ce sont principalement des résultats de type démographique qui ont été récoltés.

Concernant le sexe, il a déjà été fait mention de la répartition dans la section sur l'échantillon. Il y a donc 71.4% de femmes et 28.6% d'hommes. Sur cette variable, il n'y a pas de valeur manquante, ainsi il n'y a plus d'indéfini, tel que présenté dans la section population. Ce sont là des chiffres qui serviront pour les comparaisons futures de genre.

Concernant la moyenne d'âge, celle-ci a été comparée avec l'année d'obtention de la licence. Voici un tableau récapitulatif :

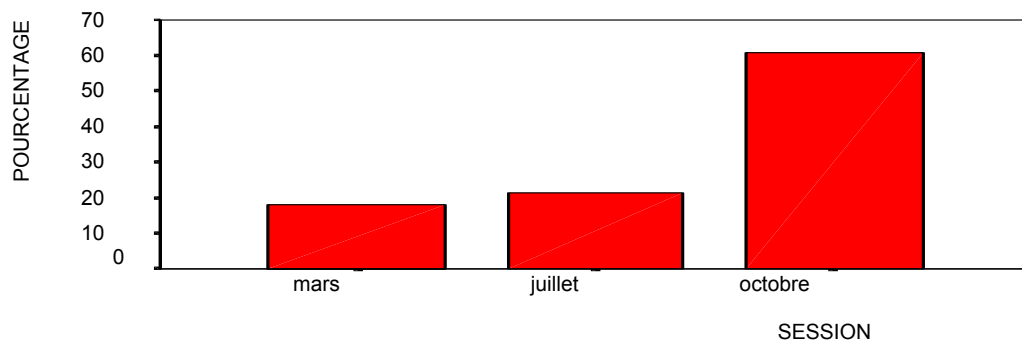
Tableau 2 : Age des licenciés selon l'année d'obtention de la licence

	1999	2000	2001	2002	2003
Moyenne d'âge	25 ans	24.43 ans	26.37 ans	24.87 ans	25.37 ans
Ecart-Type	2 ans	1.51 an	3.34 ans	2.26 ans	3.13 ans
Le plus âgé	27 ans	27 ans	32 ans	31 ans	39 ans
Le plus jeune	23 ans	23 ans	23 ans	23 ans	22ans

La moyenne d'âge pour obtenir une licence est plutôt stable, elle tourne autour des 25 ans. Les plus jeunes ont en général 23 ans ; quant aux plus âgés, il ne semble pas y avoir de règle. Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en ce

qui concerne la moyenne d'âge, en revanche ce sont les femmes qui sont à la fois les plus âgées et les plus jeunes, les hommes sont moins dispersés dans l'âge.

Concernant la session d'obtention de la licence, toutes années confondues, c'est en octobre qu'une écrasante majorité obtient sa licence. C'est par ailleurs en octobre que la rentrée universitaire a lieu. Si l'on considère qu'il faut 2 ans pour obtenir la licence, ce résultat semble tout à fait normal.



Graphique 2 : Répartition de l'obtention de la licence en Psychologie du Travail selon la session

Concernant l'état civil et le nombre d'enfants de ces récents licenciés, seul 7 personnes sont mariées et 37 personnes sont célibataires ; les autres sont en couple. Il n'y a qu'une personne qui a deux enfants et une personne qui en a un, soit un total de 3 enfants pour 63 licenciés.

6.3. Formation professionnelle

Concernant les diplômes autres que la Psychologie du Travail, les résultats sont très divers et ne permettent aucune classification. D'abord il n'y a que 9 personnes qui en ont un, ensuite les domaines sont si variés que seuls trois d'entre eux pourraient entrer dans une classe « commerce, administration ». Voici la liste.

- assistante en gestion d'administration (FCPM= formation commerciale pour porteur de maturité)
- brevet d'enseignement primaire
- cfc d'employé de commerce
- Chargée de sécurité (CFST)
- diplôme de culture générale
- licence en droit
- master en psychologie générale

- proficiency in English
- non spécifié (valeur manquante)

Concernant les choix qui ont motivé les licenciés à étudier la Psychologie du Travail plutôt qu'autre chose, tous n'ont pas donné de classement. Pour ceux qui l'ont fait (n=60), seulement la moitié (33) ont donné 6 choix. Ils sont tout de même 3 et 9 à avoir donné respectivement 7 et 8 choix. 6 licenciés n'ont donné qu'un choix. Le podium des principaux choix (selon les fréquences cumulées des choix 1, 2 et 3) donne en 3^{ème} position le choix d'étudier la Psychologie du Travail plutôt que n'importe quelle autre branche de la psychologie, en 2^{ème} position, un intérêt particulier pour la Psychologie du Travail, et en 1^{ère} position c'est pour les débouchés professionnels intéressants que promettaient cette formation.

Pour ce qui ressort des choix supplémentaires proposés, ce sont surtout des raisons qui démontrent un intérêt pour ce que peut réaliser la Psychologie du Travail dans les entreprises (par exemple : intérêt pour les conflits et le groupe au travail), pour les débouchés dans le secteur des Ressources Humaines (par exemple : Je pensais que cette formation était la meilleure pour travailler dans les RH), et enfin c'est le contenu des études qui intervient (par exemple : c'était une alternative « humaniste » à des études économiques, HEC).

6.4. Situation professionnelle

Concernant la situation actuelle, personne n'a donné plus de 2 situations ; ils ne sont en revanche que 6 à avoir donné une seconde situation. 42 (n=62) sont salariés avec un seul contrat (3 le sont avec plusieurs), 7 sont en formation, 3 sont au chômage, et il y a une personne qui est indépendante et une autre qui est une personne au foyer. Il y a 5 licenciés qui ont répondu une autre situation, mais seuls 3 d'entre eux l'ont spécifiée : en stage, en formation (bien que la proposition existait déjà) et en placement en premier emploi. Il n'y a que 6 licenciés qui ont une 2^{ème} situation, celle-ci consiste à chaque fois en une activité salariée. Sur les 62 situations, seulement 58,1% (36 licenciés) ont une activité avec un seul contrat de travail à un taux de 100%. Aucune autre situation ne peut être présentée puisque la situation suivante selon le nombre de licenciés concernés ne se compose que de 3 personnes (salariés avec un seul contrat de travail à un taux de 80%). Ainsi il en résulte que mis à part

cette situation, il en existe beaucoup d'autres (par exemple salarié à 50%, au chômage à 40%, au foyer à 40%) mais qui sont toutes marginales. Les licenciés sont 73% à être satisfaits de leur situation (taux d'occupation compris).

Tableau 3 : Satisfaction des licenciés quant à leur situation

	Fréquence	Pourcentage
Non	14	22.2
Oui	46	73.0
Total	60	95.2
Valeurs manquantes	3	4.8
Total	63	100.0

Il n'y a pas de différence de satisfaction selon le sexe, ($n=58$), $dl(1) \text{ Chi-2} = .068$, *n.s.*, ni selon l'année d'obtention de la licence ($n=58$), $dl(4) \text{ Chi-2} = 5.315$, *n.s.*

Les raisons invoquées, tant quant à la satisfaction qu'à la non-satisfaction de leur situation, sont pour un tiers (15 réponses sur 26) dues au fait que le licencié n'est pas intéressé par une activité à plein temps ; il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes, $F(1,25) = 0.418$, *n.s.* La raison concernant le fait de ne pas avoir trouvé de temps complet n'est évoquée que 6 fois.

Un tiers (22 licenciés) ont suivi une formation (ou en suivent encore une) après la licence. En regroupant les différentes options pour une formation continue dans la psychologie (master, doctorat) on obtient un tiers de ces formations (score = 8). 5 licenciés ont choisi la formation de formateur. Les autres formations sont toutes différentes, elles vont du diplôme de langue à un cours de bureautique en passant par une formation en sécurité d'entreprise.

Concernant le statut dans l'activité principale, si l'on veut observer la hiérarchie, on peut constater que 15 (cadres moyens, supérieurs et indépendants) personnes, soit 25.8% sont à un niveau supérieur. Les autres sont pour la plupart des salariés. Voici un tableau récapitulatif.

Tableau 4 : Statut du licencié dans son activité principale

	Fréquence
Salarié sans fonction de cadre	28
Salarié en tant que cadre moyen	10
Assistant (à l'université ou ailleurs)	7
Salarié en tant que cadre supérieur	3
Stagiaire	3
Etudiant	2
Salarié en tant que directeur d'une organisation	1
Enseignant	1
Educatrice de la petite enfance	1
Indépendant ou associé	1
Mandaté	1
Total	58

Concernant les types de contrats, c'est le CDI (contrat à durée indéterminée) qui est la règle pour 63.5 % des licenciés. Pour les autres, mis à part une personne qui n'a pas de contrat (indépendant), tous sauf 4 licenciés (1 stagiaire, 1 étudiant, 1 temporaire et 1 mandaté) ont un CDD (contrat à durée déterminée). Les durées varient de 4 à 48 mois.

Concernant le secteur dans lequel les licenciés exercent, 58.6% travaillent dans le secteur privé et 34.5% dans le secteur public. Toutefois sur les 6.9% définis comme autres secteurs, presque tous se rapprochent plus fortement du secteur public (associatif mais dépendant de subventions publiques, organisations internationales, semi-public et parapublic).

Concernant les noms des organisations qui emploient les licenciés, la liste est présentée dans les annexes.

Concernant les domaines d'activité, beaucoup de personnes ont compris la question de la manière suivante : dans quel domaine travaille votre service ? Ainsi très souvent c'est la proposition « autre » qui était utilisée. Toutefois il a été à chaque fois possible de rectifier la réponse en une proposition déjà existante (sauf pour 2 réponses « autre » non spécifiées), en général par la connaissance de l'organisation pour laquelle travaille le licencié (par exemple Philip Morris : réponse = tabac ; rectification = Fabrication ou distribution). Il est probable que cette question aurait dû

être posée différemment. La proposition « Activités thérapeutiques » n'a pas été cochée une seule fois. Voici les domaines cités.

Tableau 5 : Domaines d'activités des organisations qui emploient des licenciés

	Fréquence	Pourcentage
Conseil ou service aux entreprises	17	27
Orientation ou (ré)insertion professionnelle, aide sociale	10	15.9
Fabrication ou distribution	10	15.9
Formation et/ou recherche	10	15.9
Banque ou assurance	4	6.3
Transport	2	3.2
Garderie	1	1.6
Etat / Service Public	1	1.6
Autres non spécifiées	2	3.2
Valeurs manquantes	6	9.5
Total	63	100

Concernant le(s) niveau(x) (régional, national ou international) où l'organisation dans laquelle le licencié travaille est active, les résultats sont plus intéressants dans une présentation avec le nombre d'employés, d'abord dans toute l'organisation et ensuite sur le site où exerce le licencié. Tous les niveaux sont également représentés, ainsi que les différentes tailles d'entreprises.

Tableau 6 : Tailles des organisations qui emploient des licenciés

Nombre d'employés Dans toute l'organisation	Niveau			Total
	Régional	National	International	
1 à 10	9	6		15
11 à 100	2	6	2	10
101 à 500	5	1	4	10
501 à 1'000		1	2	3
1'001 à 10'000	1	1	5	7
10'001 à 100'000		5	4	9
Plus de 100'000			2	2
Valeurs manquantes				7
	17	20	19	63
Nombre d'employés Sur le site de travail				
1 à 10	10	11	4	25
11 à 100	4	5	4	13
101 à 500	3	1	8	12
501 à 1'000		1	2	3
1'001 à 10'000		2	2	4
Valeurs manquantes				6
	17	20	20	63

Concernant les services ou les départements dans lesquels les licenciés travaillent, il est à noter que pour un tiers il n'en existe pas dans leur organisation. Ce résultat est à mettre en relation avec le précédent : 25 personnes sont actives dans des organisations de moins de 100 employés où il est souvent rare de trouver des services ou des départements. Plus d'un quart se retrouvent dans un service RH. Dans la catégorie autre, c'est principalement dans des services de recherche et d'enseignement que les licenciés exercent (7 réponses sur 11). Il eût probablement été plus judicieux de raccorder cette catégorie à celle de « service de formation » lors de la construction du questionnaire.

Tableau 7 : Services/départements dans lesquels exercent les licenciés

	Fréquence	Pourcentage
Il n'y a pas de service/département	21	33.3
RH	17	27.0
Autre	11	17.5
Marketing	2	3.2
Conseil d'entreprises	2	3.2
Service de formation	2	3.2
Administration	1	1.6
Valeurs manquantes	7	11.1
Total	63	100.0

Concernant les localités dans lesquelles les licenciés exercent, c'est sans conteste dans la ville de Lausanne qu'ils se trouvent. 18 l'ont citée et 3 l'ont citée avec « et environs ou canton ou Genève ». La deuxième localité est celle où ils ont fait leurs études, à savoir Neuchâtel ; 10 fois citée, plus une fois « Neuchâtel - Genève ». Pour finir c'est à Genève que se trouve encore une grande concentration de licenciés ; 7 fois citée, plus 2 fois avec une autre localité (voir plus haut). Au niveau de la répartition selon les cantons, c'est dans le canton de Vaud que se trouve presque la moitié des licenciés (25 personnes). Pour le canton de Neuchâtel, tous sauf un sont dans le chef-lieu (12 personnes). C'est pareil pour le canton de Genève. 10 personnes sont dans les cantons de Fribourg (4), Berne (4) et Zurich (2), mais il n'est pas possible de dire s'ils exercent dans la partie germanophone (mis à part pour Zurich) ou non. Il est à noter encore qu'une personne exerce en France dans le département d'Île de France et que le seul canton romand qui n'a pas de licencié en Psychologie du Travail issu de cette population est le Valais.

Concernant la fonction que les licenciés exercent, si beaucoup ont été très précis, beaucoup n'ont pas décrit leur fonction, mais lui ont plutôt donné un titre. Les réponses sont si diverses qu'il n'est pas possible de créer des catégories, en

revanche les termes « conseiller ou consultant en ressources humaines, en personnel, en ergonomie » ou « assistant ou collaborateur du chef du personnel » apparaissent très fréquemment, respectivement 21 et 13 fois. Il y a aussi beaucoup de fonction de formation et d'enseignement, que ce soit pour des enfants, des adolescents ou des adultes. Il n'y a que 5 fonctions qui n'ont rien à voir avec la Psychologie du Travail (par exemple : radio diffusion ou trading boursier). Personne n'a pas répondu (n=63).

Concernant le taux de ce qui a été appris et qui est appliqué dans le travail, voici les résultats :

Tableau 8 : Taux d'application dans la pratique de ce qui a été étudié

	Fréquence	Pourcentage
Moins de 25%	22	34.9
Entre 25% et 50%	21	33.3
Entre 50% et 75%	8	12.7
Plus de 75%	8	12.7
Total	59	93.7
Valeurs manquantes	4	6.3
Total	63	100.0

En considérant que la réponse « moins de 25% » puisse signifier « 0% », il semble que le rapport appris/appliqué n'est pas très élevé, en effet les trois quarts considèrent que leur activité représente moins de 50% de leur apprentissage universitaire en Psychologie du Travail. Afin d'étendre ces chiffres, il convient de les mettre en rapport avec le lieu où les licenciés exercent. Ainsi ceux qui pratiquent le plus ce qu'ils ont étudié en Psychologie du Travail sont ceux où leur organisation n'a pas de département ou de service ; 42.85% de ces licenciés affirment que la pratique de leur emploi comporte au moins 50% de ce qu'ils ont appris. Or exactement deux tiers (14 sur 21) des licenciés travaillant dans une organisation sans service ou département travaillent dans une organisation active dans le domaine du conseil/service aux entreprises. Cela se vérifie notamment lorsque le taux de pratique n'est comparé qu'avec le domaine d'activité de l'organisation. En effet c'est dans ces organisations que 41.2% des licenciés affirment que leur activité requiert au moins 50% de ce qu'ils ont étudié.

Concernant les tâches que les licenciés doivent remplir dans leur fonction, les résultats montrent que certains ont des travaux très variés puisque sur onze propositions de tâches (plus deux « autres »), 2 personnes ont coché 10 tâches, dont à chaque fois une « autre » avec mention de ce en quoi elle consiste. Le tableau ci-dessous montre que la moitié (29 personnes sur 59) ont coché la moitié des tâches proposées (5 tâches sur 11).

Tableau 9 : Nombre de tâches effectuées par les licenciés dans leur fonction

Nbre de tâche	Nbre de licenciés	Nbre de tâche	Nbre de licenciés
1 Tâche	59	6 Tâches	20
2 Tâches	54	7 Tâches	11
3 Tâches	49	8 Tâches	5
4 Tâches	39	9 Tâches	2
5 Tâches	29	10 Tâches	2

N=63 ; 59 licenciés ont cité au moins 1 tâche, ils ne sont plus 54 à en avoir citées 2.

Le tableau suivant montre que plus de la moitié des licenciés remplissent des tâches d'administration, de gestion de projets, d'information, de communication, de relations publiques et de formation. Concernant la catégorie autre, certaines réponses pourraient aisément rentrer dans les catégories proposées (administration a été une fois écrite dans « autre » alors qu'elle existait déjà comme proposition). En additionnant les propositions « autre » concernant des traitements de données et la rédaction de rapports, 10 de ces 23 nouvelles propositions sont catégorisées.

Tableau 10 : Nature des tâches effectuées par les licenciés

	Nombre de coches
Administration	35
Gestion de projet	34
Information, communication, relations publiques	33
Formation (enseignement, accompagnement, développement)	32
Evaluation	29
Autre	23
Recrutement	21
(Ré)orientation, réinsertion, outplacement, placement	18
Gestion, animation de groupe	13
Recherche de clients / fournisseurs	12
Conseil psychologique, thérapie, développement personnel	11
Gestion stratégique, direction	9

Concernant les compétences dont doivent faire preuve les licenciés dans leur activité, il y a eu beaucoup de compétences différentes citées. Après quelques remaniements d'écriture, il ressort qu'exactement 60 compétences différentes ont été citées. Alors que 8 personnes n'en ont données aucune, chacun disposait de 5 lignes pour le faire. Certains ont même profité de la largeur des lignes pour en donner jusqu'à 9. Puisqu'il était spécifié de n'en donner que 5 au maximum, ce sont toujours les 5 premières qui ont été retenues pour les résultats présentés ici. Il est évident qu'une activité requiert plus de 5 compétences, mais le but n'était pas de faire une liste exhaustive, ainsi les 5 premières venant à l'esprit devraient être les 5 plus représentatives de ce que l'activité demande. Dans le tableau ci-dessous, ce sont les compétences citées au moins trois fois par des licenciés qui sont présentées. Le trio de tête des compétences citées est largement au-dessus des autres. En effet chacune d'elles sont citées par un tiers des licenciés ayant répondu à cette question (n=55). Une compétence citée à 3 reprises (voir tableau 12, ci-dessous) concerne tout de même 5.45% des licenciés.

Tableau 11 : Compétences nécessaires à l'activité des licenciés

Compétences citées	Fréquence	Compétences citées	Fréquence
analytique	18	relationnelle	5
communicationnelle	18	technique d'entretien	5
organisationnelle	18	entrepreneuriale	4
esprit de synthèse	12	gestion du stress	4
écoute	11	informatique	4
connaissances théoriques	8	pédagogique	4
linguistique, langues	8	sociale	4
rédactionnelle	8	animation	3
adaptation	6	gestion de projet	3
conseil	5	observation	3
empathie	5	rigueur	3
flexibilité	5	statistiques	3
polyvalence	5		

Concernant l'exigence ou non d'un titre universitaire pour l'activité professionnelle actuelle, au-delà du simple résultat sur ce point, une comparaison avec le taux de ce qui dans la pratique de cette activité et qui provient des études en Psychologie du Travail semble plus intéressant. Tous n'ont pas répondu, et pour diverses raisons, notamment parce que certains n'ont pas actuellement d'activité professionnelle. Pour plus de 75%, un titre universitaire était exigé. Cependant pour seulement 21% il

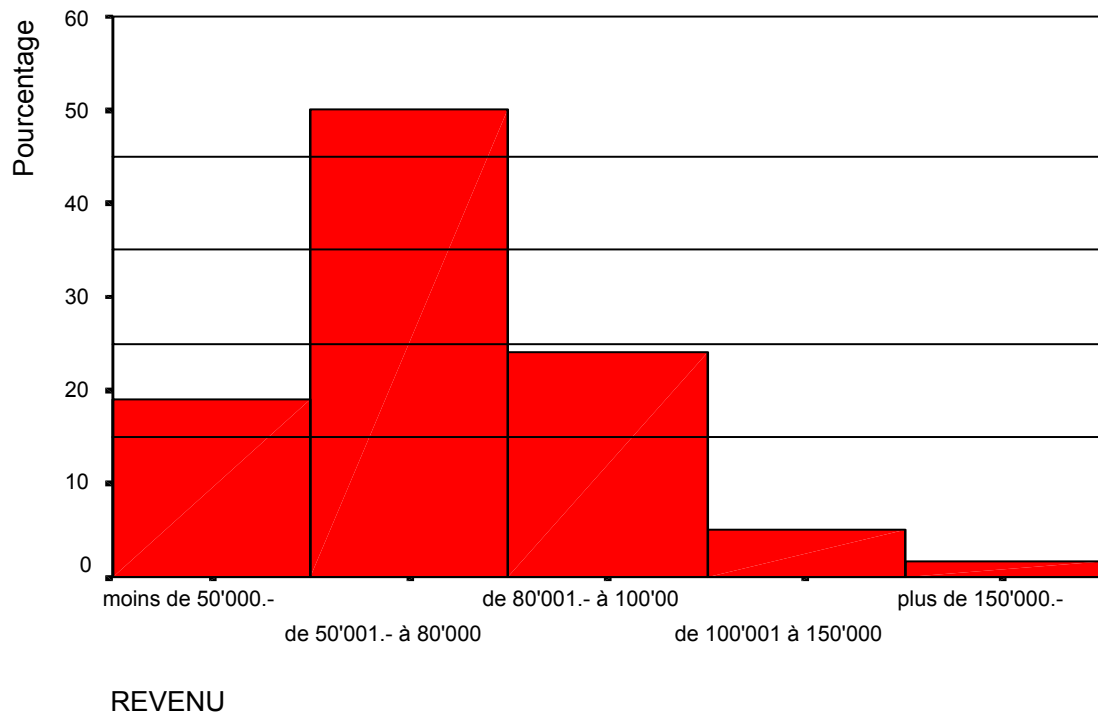
fallait une licence en Psychologie du Travail. En revanche c'est pour cette catégorie que le taux de ce qui est utilisé dans la pratique provient le plus largement des études en Psychologie du Travail.

Tableau 12 : Proportion entre le taux d'application de ce qui a été étudié et l'exigence d'un diplôme

	Moins de 25%	Entre 25% et 50%	Entre 50% et 75%	Plus de 75%
Oui, en Psychologie du Travail	1	3	4	4
Oui, en psychologie	2	5		1
Oui, pas nécessairement en psychologie	11	6	3	3
Non	8	6		

En ce qui concerne le revenu des licenciés, ce sont des catégories de salaires qui leur ont été proposées. Ainsi il n'est possible que de donner des résultats approximatifs. Le revenu moyen est de CHF 68'018.25 par an avec un écart-type de CHF 27'495.15. La calcul s'est fait avec un revenu moyen de CHF 150'001 pour la dernière classe de revenu proposée (plus de 150'000.-). Sur les 58 réponses il y a un salaire français : ils sont en général plus faibles que ceux en Suisse. En outre, il n'y a pas de différence de salaire selon le sexe, $t(58) = -.305$, *n.s.*⁹ Il est important de rappeler que la question demandait de donner un revenu pour un taux d'occupation de 100% même si la personne n'exerce pas une activité rémunérée à un taux de 100%. Voici un graphique pour représenter les revenus des licenciés.

⁹ Ce sont des moyennes de classes qui ont été calculées, et non de salaires, pour le t-test.



Graphique 3 : Répartition des revenus des licenciés

6.5. Carrière professionnelle

Concernant la carrière professionnelle des licenciés, parfois encore courte pour certains, 7 personnes n'ont pas donné de liste chronologique des différentes activités qu'ils avaient exercées. Pour certains, c'est parce qu'ils n'en avaient encore exercées aucune, pour d'autres, remplir des lignes ne leur convenaient pas puisqu'ils n'ont répondu qu'aux questions à cocher. Certains ont eu beaucoup d'activités, jusqu'à 8.

Tableau 13 : Nombre d'activités déjà exercées par les licenciés (n=56)

Nombre de licenciés	Nombre d'activités exercées
10	1 activité
13	2 activités
19	3 activités
7	4 activités
2	5 activités
1	6 activités
1	7 activités
3	8 activités

Cette fois, contrairement aux tâches ou aux compétences, il n'a pas été possible de recréer des catégories d'activités car il y en avait trop (178 activités décrites). Il y a donc un nombre très varié d'activité qui ont été pratiquées par les licenciés. Toutefois il est possible de ressortir quelques types d'activités en fonction non pas du sens de l'activité mais plutôt du nom qu'elle porte. Par exemple 17 activités concernent des postes d'assistant mais leur teneur est totalement différente selon la situation. En effet un assistant universitaire et un assistant RH ne font pas le même travail, toutefois c'est pour chacun une activité d'assistant.

Tableau 14 : Types d'activités exercées par les licenciés

Type d'activité	Nombre de fois citée	Type d'activité	Nombre de fois citée
Assistant	17	Gestion de projet	4
Stagiaire	12	Senior assistant	3
Recrutement	11	Organisation	3
Responsable	9	Développement	3
Conseiller	9	Administration	3
Secrétariat	5	Coordinatrice	2
Formation	5	Directrice	2
Consultant	5	Elaboration	2
Evaluation/feed back	5	Encadrement	2
Collaborateur	4	Etude d'instrument	2

Concernant le temps qu'il s'est écoulé entre la licence et le 1^{er} emploi des licenciés, cette fois les résultats ne sont pas des classes, mais le nombre de mois (les demi mois ont aussi été enregistrés). Voici les différents indicateurs.

Tableau 15 : Temps écoulé après le 1^{er} emploi

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type
Temps écoulé avant le 1^{er} emploi	60	0.0	16.0	3.542	4.141
Valeurs manquantes	3				

Il est à noter que 17 personnes ont trouvé leur 1^{er} emploi immédiatement après la licence, dont deux parce qu'ils y avaient déjà exécuté soit un stage soit un emploi. Le grand écart-type s'explique notamment par le fait que presque 50% n'ont attendu que de 2 mois avant de trouver leur 1^{er} emploi.

Concernant les raisons que les licenciés mentionnent pour expliquer un délai d'attente de plus de 3 mois, ce sont pour plus de 45% tout simplement parce qu'ils n'ont pas trouvé de travail. Voici le tableau des raisons proposées cochées.

Tableau 16 : Raisons pour lesquelles les licenciés ont attendu plus de 3 mois avant leur 1^{er} emploi

	Raison 1	Raison 2
Parce que je n'ai pas trouvé de travail	12	4
Parce que j'ai pris des vacances / séjour à l'étranger	10	1
Autre	3	1
Parce que j'ai suivi une formation supplémentaire	1	

En outre il était mentionné dans la question que le licencié pouvait donner plusieurs raisons. Seulement 1 personne en a mentionnées 3 (dont une « autre »), et 8 en ont mentionnées 2. Il n'y a que trois raisons rajoutées par les licenciés, 2 concernent des stages et 1 un accident.

Concernant le moyen par lequel le licencié a trouvé son 1^{er} emploi, il y a plusieurs types de réponses. Cependant il y avait 11 propositions et 2 d'entre elles n'ont jamais été cochées. Elles sont « Par une demande d'emploi insérée dans la presse » et « Par une demande d'emploi insérée sur Internet ». Sur les 6 autres moyens mentionnés 2 font référence au fait que le licencié travaillait déjà dans cette organisation pendant ses études, et 2 donnent pour moyen l'AIÉSEC¹⁰, hors du forum d'emploi qu'elle organise chaque année.

Tableau 17 : Moyens utilisés par les licenciés pour trouver leur 1^{er} emploi

	Fréquence	Pourcentage
Par mes relations personnelles	15	25.0
Candidature spontanée	12	20.0
Bureau de placement	7	11.7
Par l'intermédiaire de l'Université	6	10.0
Autre	6	10.0
Réponse à une offre sur Internet	5	8.3
Réponse à une offre dans la presse	5	8.3
Suite à un stage / visite dans cette organisation	2	3.3
Par une offre sans initiative de ma part	1	1.7
Via un forum d'entreprise type aiesec	1	1.7
Total	60	100.0
Valeurs manquantes	3	

¹⁰ AIÉSEC : Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales.

Concernant les types de contrats pour le 1^{er} emploi, le CDI reste le contrat le plus souvent utilisé pour engager des psychologues du travail. Toutefois la proportion n'est que de 45.8% (dans la situation actuelle 63.5% des licenciés sont liés par un CDI) et de 42.4% avaient un CDD. Pour les 6 personnes ayant mentionné être liées par un autre contrat, 2 ont un contrat de stagiaires, 1 indépendant, 1 temporaire, 1 personne travaillait pour ses parents sans contrat et une personne travaillait sur appel. Les durées varient de 1 à 24 mois.

Concernant l'exigence ou non d'un titre universitaire pour le 1^{er} emploi, pour 72.4% d'entre eux, un titre universitaire était exigé. Voici les exigences pour le premier emploi.

Tableau 18 : Exigence d'un diplôme par l'employeur du 1^{er} emploi

	Fréquence	Pourcentage
Oui, en Psychologie du Travail	16	27.6
Oui, en psychologie	9	15.5
Oui, pas nécessairement en psychologie	17	29.3
Non	16	27.6
Total	58	100.0
Valeurs manquantes	5	

Concernant ce que le licencié a dû accepter au cours de sa carrière, il paraissait plus intéressant de comparer les deux points demandés entre eux. Il en ressort qu'il y a une forte corrélation entre le fait d'accepter une activité peu en rapport avec sa formation et le fait d'être surqualifié, ($r = 0.588$, $p < .000$). Toutefois c'est un cas plutôt rare. En effet pour plus de la moitié des licenciés, jamais ils n'ont ni dû accepter un poste avec peu de rapport avec leur formation ni pour lequel ils se seraient sentis surqualifiés. Tout de même 6.6% ont dû accepter plusieurs fois un poste avec peu de rapport avec leur formation et pour lesquels ils se sentaient surqualifiés.

Concernant les changements de secteur économique, selon le tableau ci-dessous, il ne semble pas qu'il y ait une différence entre les sexes. Tous deux changent peu de secteur économique.

Tableau 19 : Changement de secteur économique durant la carrière, selon le sexe

	Féminin		Masculin	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Jamais	32	74.4	13	81.3
1 fois, du privé au public	5	11.6	1	6.3
1 fois, du public au privé	5	11.6	1	6.3
Plusieurs fois	1	2.3	1	6.3

6.6. Statut d'indépendant

Concernant le statut d'indépendant, seulement deux personnes ont répondu par l'affirmative. Il y a 17 licenciés qui n'ont pas daigné répondre, la plupart du temps, ils ont tiré un trait en travers de la question. Voici les descriptions des activités indépendantes citées : « De temps en temps participation à des development centers en tant que consultant privé. » « Recrutement, sélection de personnel technique et administratif à l'attention de l'industrie horlogère et microtechnique. Conseils en RH pour ces domaines d'activités. »

Sur ces deux personnes, une seule travaille avec un statut d'indépendant à 100%.

6.7. Relations entre les psychologues du travail et les autres

Concernant les autres formations avec lesquelles il serait possible d'exercer l'activité des licenciés, il y a eu beaucoup de réponses, dont peu sont des « autres » propositions. Il faut rappeler qu'il était possible de donner plusieurs réponses, ainsi ici n=141.

Tableau 20 : Formations susceptibles de permettre d'exercer la même activité que les licenciés

	Nombre	Pourcentage
HEC, Sciences économiques	37	24.0
Sciences Sociales	29	18.8
Autre formation en psychologie	30	19.5
Droit	18	11.7
Formation d'assistant social ou d'éducateur	10	6.5
CFC d'employé de commerce	14	9.1
Aucune autre formation	3	1.9
Autre	13	8.4

Les formations « autres » sont les diplômes d'ingénieur (pour la sécurité et l'ergonomie), le brevet fédéral en Ressources Humaines, les HEG, et surtout l'expérience malgré le fait que ce n'est pas une formation « reconnue », elle est citée tout de même par 2 personnes.

Concernant les avantages d'autres formations que la Psychologie du Travail n'aurait pas, ce sont principalement les aspects économiques et juridiques qui semblent être les atouts de ces formations. Pour les « autres » propositions, 8 sur 13 avancent de meilleures connaissances techniques, et deux sont en fait des contre propositions puisqu'elles disent qu'il n'y a pas de meilleure formation (donc d'avantage) que la Psychologie du Travail.

Concernant cette fois-ci les avantages d'avoir étudié la Psychologie du Travail plutôt qu'autre chose, ce sont bien d'autres avantages qui sont choisis. Il faut ajouter que la proposition « meilleure maîtrise des tâches administratives » n'a été sélectionnée aucune fois. Pour les « autres » propositions, ce sont là aussi de meilleures connaissances techniques, mais qui concernent la psychologie (statistiques, méthodologie). Voici un tableau comparatif des avantages des deux groupes de formations (n=243).

Tableau 21 : Proportion des avantages fourni par la formation

	Autres formations	Psychologie du Travail
Meilleure connaissance des aspects cliniques	8.3%	3.7%
Meilleure connaissance du marché, du marketing	14.2%	4.5%
Meilleure sensibilité à l'aspect humain du travail, compétences sociales	4.1%	21.0%
Meilleure connaissance des aspects juridiques	12.4%	2.1%
Meilleure gestion, finance, économie	16.6%	0.8%
Meilleure écoute, communication, relation	3.6%	15.6%
Meilleure connaissance des outils et thèmes de la GRH	5.3%	14.4%
Meilleure compréhension des organisations, du monde du travail	10.1%	16.0%
Meilleure maîtrise des tâches administratives	10.1%	0.0%
Meilleure approche systémique, vision globale	5.3%	11.9%
Meilleure gestion des groupes	1.8%	8.2%
Autre	8.3%	1.6%
Total	100.0	100.0

Concernant les domaines où la Psychologie du Travail devrait se développer, malgré beaucoup d'expressions différentes, la catégorisation des réponses n'a pas posé de problèmes. Il a ainsi été possible de créer une dizaine de classes distinctes. Toutefois il faut remarquer que toutes les propositions de développement correspondent surtout à des aspects pratiques plutôt que théoriques.

Tableau 22 : Domaines à développer en Psychologie du Travail selon les licenciés

Domaines à développer	Fréquences
Management development	20
La formation, l'employabilité	13
Le côté social de la GRH	10
Les outils (tests, entretiens, informatique)	10
Administration (retraites, salaires)	8
Sécurité, santé au travail	7
Aspects juridiques / Droit du travail	6
Aspects économiques, marketing	5
Le côté pratique plutôt que la théorie (stage)	4
Autres	4
Total	87

Concernant l'obstacle que pourrait représenter les divers stéréotypes liés au terme psychologue du travail, il paraît clair que cela ne se vérifie pas dans la réalité puisque pour non seulement plus de la moitié (59%) cela n'a jamais été un obstacle mais aussi pour les trois quarts (59+13.1=72.1%) cela n'en représente plus. Par ailleurs une des autres réponses disaient ceci :« Peu de monde sait ce que fait un psychologue du travail ».

Tableau 23 : Perception d'un obstacle dû aux stéréotypes liés au terme Psychologie du Travail

	Fréquence	Pourcentage
Non, aucun	36	59.0
Oui, mais de moins en moins	8	13.1
Oui, au début	7	11.5
Oui	9	14.8
Autre	1	1.6
Total	61	100.0
Valeurs manquantes	2	

6.8. Relations des psychologues du travail entre eux

Concernant le nombre de contacts que les licenciés ont avec d'autres psychologues du travail, c'est une comparaison entre les contacts professionnels et les contacts amicaux qui a été faite. Avant d'examiner les résultats, il s'agit de clarifier un point. Lorsque la réponse était « quotidiennement », ou « tous les jours », le nombre de contacts pris en compte fut de 260. Ce chiffre représente 5 jours par semaine sur une année. C'est probablement plus que la réalité pour une personne qui côtoie un autre psychologue dans son organisation, mais ça l'est certainement moins qu'un psychologue du travail qui vit avec un autre psychologue du travail comme cela fut spécifié quelques fois. C'est donc une sorte de moyenne arbitraire pour définir un nombre de contacts puisque le licencié ne l'a pas déterminé exactement. Ainsi la moyenne des contacts professionnels est 70.93 jours par année avec un très grand écart-type de 108.94. La moyenne des contacts amicaux est de 71.55 avec un écart-type presque aussi grand, de 97.11 ; il n'y a donc pas de différence entre le nombre de contacts professionnels et le nombre de contacts amicaux, $t(59) = -.039$, *n.s.* La comparaison entre le nombre de contact selon que le licencié est une femme ou un homme n'a pas permis de dire qu'un groupe avait plus de contacts que l'autre, (contacts professionnels : Femmes $M = 54.3$, Hommes $M = 103.78$, $t(44,18) = -1.529$, *n.s.* ; contacts amicaux Femmes $M = 65.2$, Hommes $M = 99.06$, $t(44,17) = -1.087$, *n.s.*).

Concernant les cadres dans lesquels ont lieu ces contacts, il est important de relativiser les résultats. En effet la question était posée de sorte que peu importe le type de contacts (professionnels ou amicaux), il n'y avait qu'un jeu de proposition de réponses. Ainsi la fréquence de contacts « Amitié » est logiquement plus élevée puisqu'elle correspond directement avec un type de contact questionné.

Tableau 24 : Cadres dans lesquels se rencontrent les psychologues du travail

Cadres de contacts	Fréquence
Amitié	49
collaboration professionnelle dans votre organisation	26
collaboration professionnelle dans d'autres organisations	12
réunions informelles	11
Autre	5
association de psychologues du travail	5
association de psychologues	3
Congrès	6

Les autres cadres de contacts que ceux proposés sont rares, ils représentent le concubinage, les formations post-grades et le placement/conseil en entreprise. La seule association de psychologues du travail citée est Entrepsey.net, les autres associations sont FSP, AFP et SEC/Afor.

Concernant l'impression que les licenciés ont quant à une identité collective qu'il y aurait entre les psychologues du travail, deux tiers considèrent que oui, mais ne sont pas d'accord sur le degré ; ils sont 6.3% à considérer qu'elle est forte, 22.2% qu'elle est modérée et 33.3% qu'elle est faible.

Concernant la question ouverte sur ce que la Psychologie du Travail est pour le licencié, les réponses sont très diverses et trop variées pour essayer de trouver une « définition » type de la Psychologie du Travail pour les licenciés. Toutefois cette question sera quand même discutée plus loin.

6.9. Représentations sociales des licenciés

Concernant les questions 47 à 61, il s'agissait de vérifier si les items construits correspondaient à deux échelles de représentations sociales de la Psychologie du Travail. C'est grâce à une analyse factorielle qu'il était possible de le découvrir. Pour cela il a fallu recoder les questions allant dans une direction inverse, ce sont les questions 49, 53, 55, 56, 58, 59 et 61. Malheureusement l'analyse factorielle (selon la méthode des axes principaux) a défini 6 facteurs. Avant d'éliminer toute idée d'obtenir une échelle, les items concernant l'aspect scientifique de la Psychologie du

Travail ont été rassemblés. Malheureusement là aussi l'alpha de Cronbach n'est pas concluant (.4939). Cette action a été répétée pour les items concernant la correspondance entre l'enseignement et la représentation, et l'alpha de Cronbach n'est de nouveau pas concluant (-. 0427). Il n'y a évidemment pas non plus de corrélation inter items significative.

Cependant les réponses collectées ne sont pas inutilisables, au contraire. Comme il a été expliqué plus haut, chacune des questions est construite selon une idée précise et objective. Il est alors possible d'observer si les licenciés ont une représentation objective de la situation. Ainsi par exemple pour la première question proposant l'affirmation que la psychologie est une science à part entière, sans entrer dans un débat, il est admis que la réponse est oui (l'Université est un lieu de création de savoir scientifique). Donc les réponses devraient avoir été des coches dans les réponses « plutôt d'accord » ou « tout à fait d'accord », c'est-à-dire donner des scores supérieurs à 4.5 (l'échelle de Likert utilisée va de 1 à 8, le centre étant de 4.5). Voici alors les moyennes de chacune des questions.

Tableau 27 : Degrés d'accord des items des représentations sociales des licenciés

	N	MIN	MAX	MOY	E-TYPE
Psy trav = science à part entière	60	1	8	4.90	2.03
Psy trav = personnel	61	1	8	4.64	1.92
Psy trav = bien-être et amélioration de la productivité	61	2	8	6.33	1.12
Psy trav = analyse des tâches et de l'activité	61	1	8	5.43	1.52
Psy trav = travail, relation individu et tâche	61	1	8	5.64	1.39
Psy trav = organisation, structure et processus	61	2	8	6.03	1.34
Y ai appris mon métier de psychologue du travail	60	1	8	3.82	1.87
Psy trav = voie royale pour les RH	60	1	8	4.32	2.17
* Psy trav apporte peu aux entreprises	61	3	8	6.73	1.49
* Psy trav = vecteur de création de savoir	60	2	8	4.76	1.82
* Tous les psy peuvent psy du trav	61	1	8	5.73	1.75
* Psy trav = marketing, choix consommateurs	61	1	8	6.49	1.75
* Psy trav peuvent autres psychologies	60	1	8	5.73	1.99
* Psy trav = processus économiques	61	2	8	5.42	1.79
* Etudes en psy trav = trop courtes	60	1	8	5.13	2.05

L' * signifie que ces items ont été recodés pour faire apparaître des scores dans la même direction que les précédents

Il n'y a donc que deux items que les licenciés rejettent. Premièrement ils ne pensent pas avoir appris leur métier de psychologue du travail à l'Université de Neuchâtel (M

= 3.82). Et deuxièmement ils ne pensent pas que la Psychologie du Travail soit la voie royale pour travailler dans les ressources humaines (M = 4.32). Il est à noter que la proposition avec laquelle ils sont le moins d'accord, est celle affirmant que la Psychologie du Travail apporte peu aux entreprises (M = 6.73). Il y a trois items pour lesquels le score moyen n'est pas grand. Pour deux d'entre eux il y a parfois eu des remarques rajoutées en bordure de la page, ou des points d'exclamation et d'interrogation. Ce sont les items affirmant que la psychologie est une science à part entière (M = 4.9) et qu'elle est plus un outil de travail qu'un vecteur de création de savoir (M = 4.76). Il est possible que ces questions soient mal formulées et que les réponses sont la conséquence d'une certaine hésitation. Le troisième item ayant un score faible (M = 4.64) est celui affirmant que l'enseignement de la Psychologie du Travail porte notamment sur le personnel, c'est-à-dire la relation entre le poste et les qualités requises de l'individu. Enfin il est clair que pour les licenciés, l'enseignement de la Psychologie du Travail ne porte pas sur le marketing (M = 6.49).

7. Discussion

Ici non seulement les résultats présentés plus hauts vont être discutés, mais en plus chaque fois que cela est nécessaire et utile, ceux-ci seront discutés en relation avec ceux de l'étude A.

7.1. Données personnelles

Les quelques données personnelles obtenues, ont montré que la Psychologie du Travail est une discipline plus prisée par les femmes que par les hommes. Toutefois ce premier constat n'est probablement pas une donnée absolue. En effet la Psychologie du Travail constitue un deuxième cycle d'étude. Or pour y accéder il faut avant tout avoir obtenu une formation de premier cycle en psychologie générale. Il se trouve que la proportion d'étudiantes en premier cycle avoisine les trois quarts, ainsi il est probable que la Psychologie du Travail reste une discipline autant prisée par les hommes que par les femmes. Ensuite, l'âge moyen est légèrement au-dessus de l'âge minimum (il faut comprendre ici lorsque l'étudiant suit le parcours direct sans sauter ni redoubler de classe) pour obtenir une licence universitaire. Ce sont principalement les quelques personnes très âgées qui augmentent légèrement cette moyenne. Il faut ajouter qu'il manque une donnée probablement essentielle à cette interprétation : il aurait été judicieux de demander aux licenciés la durée de leurs études, d'abord en premier cycle, ensuite en deuxième cycle. Il est probable que cette information aurait apporté quelques lumières à l'âge moyen des licenciés en Psychologie du Travail. Enfin, la population étudiée est encore jeune : c'est probablement une des causes parmi d'autres (la conjoncture, la performance au travail, l'égalité croissante entre hommes et femmes, etc.) qui fait que peu d'entre eux sont mariés. Le nombre d'enfants si petit, est sans doute une des conséquences du fait que plus de la moitié des gens ne sont même pas en couple. Il est facile de penser qu'après un investissement de temps et de concentration comme représentent les études en Psychologie du Travail (tout comme dans d'autres branches d'ailleurs), les licenciés préfèrent consacrer leurs forces dans leur avenir professionnel, du moins au début de leur carrière. Seule une étude longitudinale

pourra donner des éclaircissements à ces résultats. Sur ces points, il n'y a pas de réelles comparaisons possibles entre l'étude A et B puisque les deux populations diffèrent dans le nombre d'années post-licence. En outre concernant l'âge, les moyennes sont très différentes (étude A : M âge homme = 38.1 ans, M âge femme = 34.2 ans), mais cela est probablement dû au fait qu'il y avait dans l'étude A des âges maximum de 65 ans chez les hommes et 72 ans chez les femmes.

7.2. Formation professionnelle

La supposition selon laquelle de moins en moins d'étudiants se présentent à l'université avec d'autres diplômes que le baccalauréat ou la maturité s'est vérifiée. Alors que dans l'étude A près de la moitié des licenciés avaient accompli une formation avant et après leur entrée à l'université, dans l'étude B, la proportion ne dépasse pas les 15% pour les gens qui sont au bénéfice non seulement d'un diplôme préalable à la licence, mais aussi post-licence (ce chiffre doublera puisque environ un tiers affirme avoir suivi ou suivre encore une formation supplémentaire). L'explication vient peut-être des remarques des licenciés : « Je pensais que cette formation était la meilleure pour travailler dans les RH », et des « définitions » qu'ils ont données de la Psychologie du Travail comme par exemple : « une formation menant à 1001 emplois » ou encore « formation universitaire donnant accès à différents métiers, dont les RH, bonne formation de base pour les fonctions de cadres dans une entreprise (pas exclusivement RH) ». Il y a fort à penser que pour beaucoup le choix de la Psychologie du Travail correspondait à quelque chose de précis et les possibilités de cette licence les ont menés vers d'autres horizons où leur formation leur suffit. C'est d'ailleurs ce qui ressort des résultats de listes de choix. Alors que pour la plupart ce sont des débouchés intéressants (doublé d'un intérêt particulier pour la Psychologie du Travail) qui les ont motivés à choisir cette orientation, il y a certaines déceptions observables dans ce que les licenciés ont écrit sur ce qu'est la Psychologie du Travail : par exemple : « une formation intéressante mais malheureusement mal connue et reconnue dans le monde du travail/économique et qui manque de reconnaissance » ou encore « des études encore très peu valorisées dans le monde du travail ». Il n'y a pas là une critique contre le contenu de ces études, mais contre la reconnaissance économique et

sociale de la branche. Les chiffres de l'étude A montrent bien que le marché de l'emploi n'a pas eu à faire un gros effort pour intégrer les licenciés. Or l'étude B montre que le nombre de licenciés ne cessent d'augmenter : il a quadruplé. Et comme la période durant laquelle ces licenciés sont arrivés sur le marché de l'emploi n'était de loin pas favorable, il est fort probable que les espoirs du départ ont dû être revus. Pour finir, heureusement que le second choix est l'intérêt pour la Psychologie du Travail, car il serait triste de penser que c'est un peu par élimination (voir le troisième choix) et surtout en fonction des débouchés de travail que ces études seraient entreprises.

7.3. Situation professionnelle

Alors que dans l'étude A 21% des licenciés exercent au moins deux activités, dans l'étude B ce taux n'est pas même égal à la moitié (9.5%). Le fait, que pour beaucoup, la deuxième activité représente une formation, conforte le résultat que la situation normale et usuelle des licenciés est d'être salariés avec un contrat de travail et cela à un taux de 100%. Les autres situations existantes paraissent donc provisoires (au foyer, en formation, à des taux inférieurs à 100%) et dans une certaine mesure involontaire comme par exemple le chômage. Toutefois ces résultats, comparés à l'étude A, ne sont pas si différents quant au taux d'activité. Ce sont les raisons qui diffèrent. En effet ici il n'y a qu'une personne indépendante, alors qu'il y en avait plusieurs dans l'étude A qui partageaient leur temps de travail entre une activité indépendante et une activité salariée. D'autre part, il y avait bien plus souvent des raisons familiales qui poussaient à réduire le taux d'emploi, alors que comme il a été montré plus haut, ce n'est pour cet échantillon pas du tout le cas.

Toutes ces différences ne semblent en revanche n'avoir pas d'effet sur la satisfaction ou non des licenciés puisque les taux ne sont pas proportionnels. Il n'est donc pas possible d'affirmer que ce sont les personnes qui ont une activité salariée à 100% qui sont satisfaites. Il semble au contraire qu'il y ait satisfaction dans tous les types de situation. Toutefois il est peut-être intéressant de souligner le taux de non satisfaction. Près d'un quart des licenciés ne sont pas satisfaits. Or dans ces insatisfaits, si un tiers ne l'est pas c'est parce qu'il n'a pas trouvé d'activité à temps

complet, mais l'insatisfaction des deux autres tiers provient de la raison inverse : ils souhaiteraient trouver une activité à un taux réduit.

Pour ce qui est des formations supplémentaires, si le taux est plus faible dans l'étude B, c'est peut-être parce que cette fois il ne leur a pas été demandé s'ils envisageaient de suivre une formation : seul ce qu'ils avaient ou étaient en train d'effectuer leur a été demandé. Cependant il faut encore relativiser les chiffres avancés. Beaucoup ont entamé des études dans la lignée de la psychologie, or dans le futur, il est fort probable que les autres (et peut-être même ceux-ci) devront suivre des formations continues dans le cadre de leur emploi. Donc il faut considérer plutôt que seule une petite partie a dû jusqu'ici encore se former, les autres n'ont pour l'instant pas eu ce besoin. C'est peut-être là le signe que la licence en Psychologie du Travail est une bonne formation de départ dans le monde professionnel.

Cette idée pourrait en outre être confortée par le statut des licenciés dans leur activité professionnelle. Si parfois le jeune âge de la population étudiée est un frein à certaines interprétations, pour ce qui concerne le niveau hiérarchique qu'ils occupent, c'est une preuve. En effet y a-t-il beaucoup de formations qui permettent à ses diplômés d'atteindre aussi rapidement et en si grand nombre un niveau supérieur dans les organisations qui les emploient ? Il y a là encore à penser que cette formation a certains avantages que d'autres pourraient lui envier.

Pour ce qui est des contrats, comme dans l'étude A, la majorité des licenciés est liée par un CDI et la majorité de ceux liés par un CDD, le sont pour une durée de 12 mois. Il y a, il est vrai, légèrement plus de personnes liées par un CDD que dans l'étude A. Or les conclusions tirées étaient que ce sont principalement les plus jeunes licenciés qui sont concernés. Cela se vérifie donc encore ici. Toutefois, il est fort probable que certaines fluctuations dans les taux soient dues à la conjoncture.

Il n'y a par contre aucune différence entre les deux études concernant les secteurs économiques dans lesquels les licenciés évoluent.

Pour ce qui est des noms des organisations qui emploient les licenciés, il ne semble pas nécessaire de commenter quoi que ce soit. En revanche pour ce qui est de leur domaine d'activité, les résultats sont de façon générale très identiques avec ceux de l'étude A, sauf sur un point. En effet si les psychologues du travail ont exercé dans des organisations dont le domaine consistait en activités thérapeutiques, cela semble un temps révolu. Voilà un argument non négligeable qui devrait permettre de penser

que l'image parfois entendue que les psychologues du travail sont des « gens qui soignent les gens au travail » est fautive et risque fort heureusement de disparaître. Pour ce qui est de la taille des organisations dans lesquelles évoluent les licenciés, si toutes les tailles sont représentées, de même que dans l'étude A, les psychologues du travail exercent dans des P.M.E. pour plus de la moitié d'entre eux. Evidemment ces petites entreprises qui emploient les licenciés sont souvent actives dans le conseil, c'est pourquoi elles peuvent se permettre d'avoir des personnes qualifiées comme les psychologues du travail, puisqu'ils n'exercent de fait pas leur activité pour les besoins propres de celles-ci. Puisque dans l'étude A la distinction entre le niveau régional et national n'existe pas, il est difficile de comparer les résultats. Cependant si les deux niveaux étaient partagés en parts égales, les résultats seraient identiques à ceux de la nouvelle étude, et donc il ne semble pas que le niveau d'activité de l'organisation ait une influence sur l'embauche de psychologues du travail.

La situation des licenciés se précise avec l'information que plus d'un quart sont affectés dans des services RH. Ainsi mis à part le fait que toujours autant de licenciés travaillent dans des organisations sans départements ou services, leur domaine d'affectation dans les services RH en aussi grand nombre tend à montrer que c'est là le domaine auquel ils sont censés être rattachés. Ceci s'est d'ailleurs confirmé lors des descriptions de fonctions par les licenciés. C'est une chose plutôt agréable à découvrir, puisque souvent le choix de faire ces études et ce qui leur avaient été dit avant de les commencer, parlait souvent de débouchés dans les ressources humaines. Il n'y a donc pas vraiment de surprise dans le fait de retrouver des psychologues du travail – en fonction de ce qui a été présenté dans la partie théorique sur les études universitaires en Psychologie du Travail – dans les départements RH, dans les services du personnel ou dans le conseil aux entreprises (tant que cela reste du conseil en rapport avec la Psychologie du Travail). Enfin les quelques rares personnes qui se sont éloignées de la branche sont à considérer comme des exceptions qui confirment la règle.

Le lieu où les licenciés exercent leur activité n'a pas fortement changé. Cela s'explique sans doute par le fait que le canton de Vaud est le plus peuplé des cantons romands et l'endroit où il y a le plus d'activité économique, au contraire des cantons comme le Jura et le Valais qui peinent à se développer. Si Neuchâtel est devenu la deuxième ville devant Genève à accueillir des licenciés, c'est peut-être aussi en raison du nombre croissant d'assistants universitaires qui bien évidemment

poursuivent leur formation à l'Université de Neuchâtel. Quant au taux de personnes exerçant dans la partie germanophone de la Suisse, les résultats sont peut-être biaisés car plusieurs lettres ont été envoyées en Suisse allemande d'où il est possible que peu de réponses soient revenues. De même que lors de la recherche des adresses, beaucoup de personnes d'origine suisse allemande n'ont pas toujours été retrouvées parce que l'adresse fournie par le secrétariat était très souvent à Neuchâtel et donc inutilisable actuellement.

La proportion entre ce qui a été appris et ce qui est appliqué dans l'activité de travail paraît au premier abord plutôt faible. Mais ces résultats sont pourtant assez élogieux envers l'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel. En fait comme il a été présenté plus haut, les étudiants apprennent notamment beaucoup de méthodes de recherche scientifique, or celles-ci sont peu utilisables tel quel dans le monde du travail. Ainsi quand la moitié des licenciés actifs dans des organisations de conseils aux entreprises affirment qu'ils utilisent au moins 50% de ce qu'ils ont appris pendant leurs études, ce chiffre est exceptionnel, d'autant plus que seulement 1 personne a mentionné exercer une activité de psychologue du travail. Donc en effectuant des activités principalement de ressources humaines et de conseils, beaucoup jugent tout de même utiliser plus de 25% de ce qui a été appris. Ici il est intéressant de joindre ces résultats avec les compétences requises pour les activités que les licenciés ont mentionnées. Sur les cinq compétences les plus citées, au moins trois d'entre elles (analytique, communicationnelle et esprit de synthèse) sont en général (Spiess Huldi, 1/2001) des compétences qu'un étudiant se doit de développer pour réussir des études universitaires. En outre lorsque ce sont les tâches qui sont observées, il paraît évident que les études universitaires ne pourront jamais mener à un taux d'application de 100%. En effet la tâche la plus souvent citée est de l'administration. Il est probablement heureux de penser que ce n'est pas à l'université que celle-ci est enseignée. Un autre argument en faveur de ces résultats, est que si le nombre de tâches reste varié, la tâche varie très certainement, en pratique, selon l'organisation dans laquelle elle est pratiquée. Les employeurs semblent par ailleurs avoir remarqué qu'un titre universitaire apportait bel et bien des compétences puisque c'est avant tout grâce à lui que les licenciés ont obtenu leur emploi. Le fait que seuls 21% ont obtenu un poste où la licence en Psychologie du Travail était requise, est peut-être un peu alarmant. En effet dans ce cas pourquoi ne pas faire des études dans un autre domaine. Toutefois l'étude A

affichait un taux trois fois inférieur. Ainsi c'est peut-être par manque de connaissance de la branche que le marché n'exige pas encore fréquemment ce titre universitaire. Le dernier résultat de cette partie, le salaire, est difficilement comparable entre les deux études. D'abord parce que dans l'étude A c'est un chiffre exact et non une classe qui a été donné, ensuite parce que dans l'étude B presque tous ont répondu. La différence de plus de CHF 20'000.- entre les deux études concernant le salaire moyen s'explique en partie par la raison suivante : dans l'étude B ce sont de jeunes diplômés qui commencent leur carrière avec des salaires au bas de l'échelle alors que dans l'étude A certains avaient près de 30 ans de carrière derrière eux. Toutefois il est vrai que ce salaire n'est pas très élevé. Mais c'est surtout le nombre de licenciés dans la catégorie de salaire de moins de CHF 50'000.- qui est inquiétante, car les études en Psychologie du Travail, au même titre que n'importe quelles autres, sont un investissement et il doit pouvoir être rentable pour continuer d'exister.

7.4. Carrière professionnelle

Dans cette partie sur la carrière professionnelle des licenciés, la première question demandait de lister les différentes activités faites jusqu'à présent. Le premier constat est qu'ils sont peu à n'avoir eu qu'une seule activité, et donc que malgré la courte carrière que les plus anciens licenciés peuvent avoir, certains ont déjà fait beaucoup de choses. Toutefois le nombre d'activités ne signifie en aucun cas qu'il y ait eu chaque fois un changement d'entreprise. Au contraire parfois cela représentait un changement vertical dans l'organisation dans laquelle le licencié était employé. Le nombre est ici à comprendre comme une évolution de la carrière, verticale ou horizontale, et démontre que les psychologues du travail comme les autres sont sujets aux changements. Les types d'activités le montrent partiellement, puisque beaucoup d'entre eux ont eu une activité de stagiaire ou d'assistant pour ensuite recevoir une nouvelle charge.

Le point suivant est très réjouissant puisqu'il montre que le temps entre l'obtention de la licence et le premier emploi n'est pas vraiment long. Cependant les résultats démontrent une situation relativement moins favorable que dans l'étude A. En effet ils étaient 53.1% à avoir non pas seulement commencé leur activité après la licence,

mais une grande partie d'entre eux l'avaient déjà commencée avant. Il est probable que le nombre très faible de licenciés de certaines années en ont fait des gens rares et que ceux-ci ont été vite repérés. En outre ils étaient encore 17.2% à avoir trouvé leur premier emploi dans les trois mois suivants la licence. Ces chiffres sont donc encore une fois à mettre en relation avec la conjoncture économique et le nombre de licenciés par année. Quant aux raisons énoncées pour ceux qui ont eu besoin de plus de trois mois pour trouver leur 1^{er} emploi, c'est exactement comme dans l'étude A : principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé et parce qu'il ont pris des vacances / fait un séjour à l'étranger. Les autres raisons invoquées sont marginales et ne peuvent pas faire l'objet d'une interprétation. Quant aux moyens pour trouver le 1^{er} emploi, il y a un fait spécifique soulevé. En effet les deux moyens jamais cités sont des moyens qui, s'ils paraissent actifs, démontrent plutôt une attitude de Locus externe (le lieu de contrôle des décisions de la personne externe signifie qu'il délègue à son environnement la responsabilité de ce qui lui arrive). Si bien évidemment le fait d'insérer une annonce représente le côté actif d'une personne (contrairement à attendre qu'il y ait une annonce par un employeur), cela montre le fait que cette personne espère que quelqu'un va lui répondre, donc que la réussite viendra de l'extérieur. L'attribution externe n'est pas valorisée dans notre société occidentale, et les licenciés l'ont compris ; ils n'utilisent pas ces moyens car ils ont peu de chance de réussite. Il semble ensuite que les annonces de la part d'employeurs ne soient de loin non plus pas la panacée ; le nombre des candidatures spontanées représentent à elles seules le nombre de toutes les réponses à des annonces. Enfin les relations personnelles sont toujours un bon moyens pour trouver son 1^{er} emploi. C'est un fait qui pourrait paraître dommageable pour le côté sélectif (c'est le meilleur qui est engagé) de l'embauche de psychologues du travail, mais au vu des compétences que les licenciés ont citées pour leurs activités, avoir un bon réseau de relations personnelles nécessite certaines compétences comme celles communicationnelles (no 2), d'écoute (no 5), relationnelles (no 10), etc.

Pour ce qui est des types de contrats avec lesquels les licenciés ont été embauchés pour leur 1^{er} emploi, comme dans l'étude A, l'emploi du CDI reste majoritaire, mais de peu. Par contre ici il y a près de 10% de moins de licenciés engagés avec un CDI (étude A : 54.7%, étude B : 45.8%). Il y a donc une évolution vers des CDD au cours de la carrière. Quant à la durée des CDD, ce sont principalement des contrats de 12

ou 6 mois. La seule différence qui apparaît ici est que dans l'évolution de leur carrière, des contrats de 6 mois ne leur sont pratiquement plus proposés ou alors ils ne les acceptent eux-mêmes plus.

L'exigence d'un titre universitaire lors du 1^{er} emploi est rassurante. En effet les licenciés sont autant engagés grâce à leur titre que plus tard dans leur carrière. Mais ces bons résultats pour le diplôme que représente la licence en Psychologie du Travail sont encore appuyés par le fait que non seulement le temps d'attente pour trouver cet emploi n'a aucun lien avec le fait d'être engagé grâce à son titre ou non, mais en plus, très peu de licenciés jugent avoir été engagés pour des tâches peu en rapport avec leurs études et où ils étaient surqualifiés. En résumé, les licenciés en Psychologie du Travail sont engagés grâce à leur titre universitaire pour exécuter des tâches en rapport avec ce qu'ils ont appris, et ils ne se sentent pas surqualifiés pour ce qu'ils font.

Enfin le résultat du non-changement de secteur économique est à relativiser car la courte carrière des licenciés peut laisser penser qu'ils n'ont de loin pas épuisé un secteur ou un autre et qu'au cours de leur vie ils auront peut-être le souhait de changer. Cependant il est aussi possible d'imaginer que pour ceux qui sont employés dans des postes RH, il n'est pas toujours facile de changer de secteur économique en raison du droit qui régit l'un et l'autre secteur. En effet il y a en général une spécialisation nécessaire dans l'un ou l'autre domaine du droit du travail.

7.5. Statut d'indépendant

La supposition au sujet du nombre de licenciés s'étant lancés dans l'indépendance était justifiée. Toutefois le résultat est sans appel. Les métiers des psychologues du travail requièrent, sauf exception, plus d'expérience que les cinq ans jusqu'ici acquis. Il est fort probable que la conjoncture joue un rôle quant à l'envie de se lancer dans l'aventure de l'indépendance professionnelle.

7.6. Relations entre les psychologues du travail et les autres

Dans cette partie, l'objectif était d'observer le regard que portent les licenciés sur leur diplôme d'un point de vue comparatif et non purement descriptif. Ainsi les formations qu'ils jugent susceptibles d'être capables d'amener aux mêmes postes que ceux qu'ils occupent sont des formations universitaires avant tout. En comparant les fonctions et les domaines dans lesquels les licenciés exercent, il est aisément compréhensible que les formations en Sciences Economiques soient l'une des plus proches de leurs activités. Dans beaucoup de facultés de sciences économiques, il existe la possibilité de suivre des cours dans les ressources humaines dont le contenu provient principalement de théories d'économistes et de psychologues. Il est évident aussi que les activités de conseils aux entreprises sont souvent les débouchés des économistes. En revanche peu avaient fait mention d'activités dans le monde de la psychologie générale, et pourtant 1 personne sur 5 estime que d'autres psychologues seraient capables de les remplacer. La raison de cela réside sans doute plus dans le fait qu'une grande partie des psychologues du travail se sentent avant tout psychologues.

Pour ce qui est des avantages de ces autres formations et de ceux de la Psychologie du Travail, ce qui avait prévalu pour l'étude A l'a aussi été pour l'étude B, à une exception. Alors que l'écoute, la communication et la relation était considérées comme une lacune des psychologues du travail, elles apparaissent cette fois comme leur 3^{ème} avantage. Il est heureux de penser que des psychologues du travail qui exercent en majorité leur activité dans les ressources humaines et dans le conseil, ne considèrent plus que l'écoute, la communication et la relation sont une lacune chez eux, cela paraîtrait paradoxal. L'importance des tâches administratives apparaît encore une fois ici, mais sous la forme d'une lacune. Ce résultat n'est pas surprenant au vu de ce qui a été dit plus haut. Mais comme il n'est pas considéré comme un avantage des plus importants chez les autres, il est possible d'admettre que cette lacune ne constitue pas un obstacle pour les licenciés. Les deux avantages les plus flagrants pour les psychologues du travail sont la meilleure sensibilité à l'aspect humain au travail et la meilleure connaissance des outils et thèmes de la GRH. Pour le premier cette information est une sorte de lapalissade puisqu'elle dit en deux mots

ce à quoi s'intéresse la Psychologie du Travail. En revanche pour le deuxième, cette information est bien plus importante. En effet elle démontre que les psychologues du travail se considèrent eux-mêmes comme plus qualifiés pour gérer les ressources humaines que les autres. Cette affirmation démontre non seulement encore une fois le domaine d'activité dans lequel ils évoluent en majorité, mais aussi la détermination de leur valeur dans leur domaine. Les souhaits des licenciés quant au développement de la Psychologie du Travail montrent probablement plus un souhait dans la modification de l'enseignement que dans la recherche scientifique de la branche, mais cela est peut-être dû à la formulation de la question. Outre les quatre principaux développements que souhaiteraient les licenciés, ce sont tous des domaines qui ne touchent par définition pas à la Psychologie du Travail, mais qui peuvent en revanche souvent faire partie d'une des activités qu'un psychologue du travail peut être amené à rencontrer. Pour ce qui est des stages, en fonction de ce qui vient d'être dit sur la compréhension de la question, il n'est pas possible d'affirmer que l'introduction d'un stage dans le cursus du deuxième cycle soit un souhait réel chez la majorité des licenciés. Cependant en observant les différentes remarques et autres opinions sur la Psychologie du Travail et de son enseignement, il semblerait que ce souhait ne soit pas si marginal. Voici quelques-unes de ces remarques : « C'est une formation très intéressante qui peut être une plus-value pour les entreprises (...) mal vendue par l'Université au contraire d'une HEC par exemple » ou « Un domaine d'étude avant tout, très mal appliqué dans la réalité des entreprises » ou encore « Cruel manque de confrontation à la réalité de l'entreprise durant les études » et « En comparant avec les études en France, je trouve dommage qu'un voire plusieurs semestres ne soient pas consacrés à des stages(...) », etc.

Pour finir cette partie de comparaison et de confrontation entre la psychologie et les autres formations, les résultats sur les stéréotypes du terme Psychologie du Travail comme obstacle sont identiques à ceux de l'étude A. Ils montrent que pour la majorité ça n'en est pas un. Ceux-ci devraient réjouir. Pourtant ils montrent aussi que dans quelques cas il reste un obstacle aussi petit soit-il. En ce sens ce constat est un peu décevant. En effet pourquoi la Psychologie du Travail (et probablement la psychologie en général) doit-elle souffrir de stéréotype. Ce résultat montre donc que le travail d'information sur la branche n'est pas terminé.

7.7. Relations des psychologues du travail entre eux

Dans cette dernière partie, c'est un regard plus narcissique sur les psychologues du travail qui a été posé. Pour ce qui est des contacts, il est probable que le choix arbitraire des 260 jours pour des contacts quotidiens ne représente pas exactement la réalité. Les résultats signifient surtout que pour une partie des licenciés au moins, les contacts sont très fréquents alors que pour une autre partie il n'y en a aucun. Les deux extrêmes existent, et cela a sans doute un impact sur la cohésion des psychologues du travail et leur identité collective. En effet les licenciés sans contact avec d'autres licenciés ont peu de chance de ressentir une identité collective malgré le fait qu'elle puisse exister. Les cadres amicaux pour les contacts participent par ailleurs certainement plus de ce sentiment que ceux professionnels, même si c'est probablement grâce à ceux-ci que l'image des psychologues du travail est le plus véhiculée. Le nombre de licenciés, dérisoire en comparaison avec d'autres branches comme la médecine, l'ingénierie ou encore l'économie, a très certainement une influence sur les possibilités et les probabilités que des psychologues du travail soient en contact de manière professionnelle. Ainsi les chiffres énoncés par les licenciés montrent une volonté de leur part de créer et de perpétuer des contacts. Pour ce qui est des associations de psychologues, il n'y a pas beaucoup de licenciés qui les ont mentionnées. La FSP regroupe des associations de psychologues dans toute la Suisse, or pour la Psychologie du Travail, il n'y en a plus. Il y en avait une, mais elle est devenue inactive. Il y a actuellement un regroupement de psychologues d'entreprises qui n'a pas encore le statut d'association, donc non affilié à la FSP. Il est probable que peu de licenciés se soient engagés dans d'autres associations, parce qu'ils ne se sentaient pas appartenir à d'autres types de psychologies. Il y a peut-être en outre un manque de connaissance des différentes associations de la part des licenciés. Les différences culturelles présentes en Suisse pourraient sans doute expliquer certaines attitudes envers l'affiliation à quelconques associations : ce sont souvent des Suisses alémaniques qui sont aux postes de présidences et de directions des associations nationales, il est possible que les Suisses romands ne ressentent pas un sentiment d'appartenance suffisamment fort pour intégrer celles-ci.

7.8. Représentations sociales des licenciés

Dans cette partie il y avait au départ deux hypothèses. Il a été montré dans les résultats que celles-ci ne pouvaient pas être confirmées selon les modes de calcul prévus. Cependant les items ont été construits selon des critères objectifs. Ainsi il reste possible de déterminer si les licenciés se représentent la Psychologie du Travail comme une branche scientifique ou non. Pour cela il suffit d'observer les résultats des items construits à cet effet. Il se trouve que tous sauf un (la Psychologie du Travail est plus un outil de travail qu'un vecteur de création de savoir) ont un score dans la direction affirmant que la Psychologie du Travail est une science. Pour ce qui est de la deuxième hypothèse, tous les items sauf un (l'enseignement de la Psychologie du Travail porte sur le personnel...) ont un score dans la direction d'une représentation en phase avec la réalité de l'enseignement. Il est donc possible d'affirmer que les licenciés se représentent la Psychologie du Travail comme une science et que leur représentation de l'enseignement correspond à la réalité de ce qui est enseigné. Concernant l'item affirmant que la Psychologie du Travail porte notamment sur le personnel, une explication probable est que l'enseignement sur le personnel n'était, pour les licenciés, pas dispensé par un psychologue mais par un économiste. Il est ainsi probable que la représentation change en fonction de l'élément émetteur du discours. Les deux items qui n'étaient pas prévus dans l'une ou l'autre échelle, qui affirmaient d'abord que n'importe quel psychologue peut pratiquer la Psychologie du Travail et ensuite que les psychologues du travail peuvent pratiquer n'importe quelle branche de la psychologie sont tous deux rejetés par les licenciés. Ces résultats renforcent ce qui a été déjà présenté plus haut, à savoir que la Psychologie du Travail est une branche à part de la psychologie en général pour les licenciés en Psychologie du Travail.

Avant de conclure l'interprétation de ces résultats, la dernière question qui affirmait que les études en Psychologie du Travail étaient trop courtes pour acquérir la théorie suffisante sur la branche a été, elle aussi, rejetée. Cela montre non seulement que les licenciés estiment l'enseignement globalement suffisant pour la pratique de leurs activités, cela renforce aussi des résultats présentés plus haut mais aussi cela met évidence que dans l'élaboration du futur Master en Psychologie du Travail lors du

passage au nouveau système des études universitaires dit de Bologne, il ne semble pas nécessaire de modifier si ce n'est une partie du programme, du moins la durée.

8. Conclusion

Cette étude a présenté beaucoup trop de résultats pour pouvoir s'en souvenir facilement. Son objectif principal était de faire l'état des lieux sur ce que sont devenus les licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel. Il n'y a pas un résultat brut qui n'ait été présenté et discuté. Pourtant tous n'ont probablement pas le même intérêt. Ainsi il paraît intéressant de conclure sur l'image du licencié-type en Psychologie du Travail.

Puisqu'il n'a jamais pu être démontré que dans quelque résultat que ce soit il existe une différence entre hommes et femmes, il faut parler du licencié-type sans distinction de sexe. Il obtient sa licence vers l'âge de 25 ans. Dans ses premières années de travail, il se consacre plus à son travail qu'à la création d'une famille. Sa licence en psychologie est son diplôme le plus prestigieux. Si c'est surtout pour les débouchés professionnels qu'il l'a choisie, c'est aussi parce qu'il s'intéressait particulièrement à la Psychologie du Travail.

Dans sa situation professionnelle, il est salarié avec un seul contrat de travail (CDI) pour un taux d'occupation de 100% et cela le satisfait. Il suivra très certainement d'autres formations continues. C'est plutôt le secteur privé (des P.M.E) qui lui a fourni son emploi de consultant ou assistant RH. Il exerce en Suisse romande, et il sait que c'est dans l'arc lémanique qu'il a le plus de chance de trouver du travail. Il pratique beaucoup de choses de ce qu'il a étudié mais il doit toutefois s'acquitter de beaucoup de tâches administratives. Il doit faire preuve de compétences analytiques, communicationnelles et organisationnelles pour atteindre ses objectifs professionnels. Si le poste pour lequel il a été engagé n'exigeait pas la spécialisation qu'est la Psychologie du Travail, c'est probablement parce que d'autres formations peuvent mener au même type d'emploi. C'est en revanche certainement pour ce qu'elle représente comme connaissance qu'il a été préféré. Dans les cinq premières années après l'obtention de sa licence il gagne environ CHF 68'000.- par année et il a exercé déjà plusieurs activités.

Pour trouver son premier emploi il lui aura fallu un peu plus de 3 mois et s'il n'a pas des relations assez puissantes pour l'aider, il y parvient par des candidatures spontanées. Déjà là il avait signé un CDI et c'est son titre universitaire qui lui avait ouvert les portes de la vie active. S'il n'était pas surqualifié, il ne devait pas non plus

accepter quelque chose qui n'a aucun rapport avec ce qu'il a étudié. Par la suite il ne changera probablement pas de secteur économique.

Il se lancera peut-être plus tard dans l'aventure de l'indépendance professionnelle, mais cinq ans d'expérience c'est encore trop peu.

Il considère que par rapport à des économistes ou d'autres personnes ayant fait leur formation en sciences humaines, il a une meilleure sensibilité à l'aspect humain du travail et de meilleures compétences sociales, mais il lui manque des connaissances en gestion, finance et économie. Il aimerait que la Psychologie du Travail se développe dans le management development. Il ne souffre plus du stéréotype associé au terme « psychologue du travail ».

Il n'a pas coupé les liens avec ses collègues psychologues du travail, mais c'est plus parce qu'ils sont amis que parce qu'ils travaillent ensemble qu'ils se voient. S'il considère d'ailleurs qu'ils ont une identité collective, il n'a pas pour autant une définition identique aux autres de ce qu'est la Psychologie du Travail.

Pourtant ils sont d'accord pour se représenter la branche comme une science et ils ont une représentation de son enseignement conforme à la réalité.

Enfin, par rapport à ses aînés, il a tendance à rester dans son domaine d'étude : il ne s'intéresse plus aux activités thérapeutiques. De plus il n'est plus une personne isolée car le nombre de licenciés a crû et croît de plus en plus.

A l'aube de la réforme dite de Bologne, seul l'avenir dira si cette tendance se consolidera. Il faut l'espérer car les résultats positifs que cette étude a montré ne peuvent que faire supposer que les psychologues du travail sont là pour améliorer les Ressources Humaines. Ils aiment ce qu'ils font, ils savent ce qu'ils font et ils savent qu'ils peuvent le faire.

9. Table des tableaux et graphiques

GRAPHIQUE 1 :	REPARTITION DES LICENCIES EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL DE L'UNIVERSITE DE NEUCHATEL SELON LE SEXE	22
TABLEAU 1 :	RECAPITULATIF ET DESCRIPTION DES DIFFERENTES POPULATIONS	24
TABLEAU 2 :	AGE DES LICENCIES SELON L'ANNEE D'OBTENTION DE LA LICENCE	24
GRAPHIQUE 2 :	REPARTITION DE L'OBTENTION DE LA LICENCE EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL SELON LA SESSION	25
TABLEAU 3 :	SATISFACTION DES LICENCIES QUANT A LEUR SITUATION	27
TABLEAU 4 :	STATUT DU LICENCIE DANS SON ACTIVITE PRINCIPALE	28
TABLEAU 6 :	DOMAINES D'ACTIVITES DES ORGANISATIONS QUI EMPLOIENT DES LICENCIES	29
TABLEAU 7 :	TAILLES DES ORGANISATIONS QUI EMPLOIENT DES LICENCIES	29
TABLEAU 8 :	SERVICES/DEPARTEMENTS DANS LESQUELS EXERCENT LES LICENCIES	30
TABLEAU 9 :	TAUX D'APPLICATION DANS LA PRATIQUE DE CE QUI A ETE ETUDIE	31
TABLEAU 10 :	NOMBRE DE TACHES EFFECTUEES PAR LES LICENCIES DANS LEUR FONCTION	32
TABLEAU 11 :	NATURE DES TACHES EFFECTUEES PAR LES LICENCIES	32
TABLEAU 12 :	COMPETENCES NECESSAIRES A L'ACTIVITE DES LICENCIES	33
TABLEAU 13 :	PROPORTION ENTRE LE TAUX D'APPLICATION DE CE QUI A ETE ETUDIE ET L'EXIGENCE D'UN DIPLOME	34
GRAPHIQUE 3 :	REPARTITION DES REVENUS DES LICENCIES	35
TABLEAU 14 :	NOMBRE D'ACTIVITES DEJA EXERCEES PAR LES LICENCIES	35
TABLEAU 15 :	TYPES D'ACTIVITES EXERCEES PAR LES LICENCIES	36
TABLEAU 16 :	TEMPS ECOULE APRES LE 1^{ER} EMPLOI	36
TABLEAU 17 :	RAISONS POUR LESQUELLES LES LICENCIES ONT ATTENDU PLUS DE 3 MOIS AVANT LEUR 1^{ER} EMPLOI	37
TABLEAU 18 :	MOYENS UTILISES PAR LES LICENCIES POUR TROUVER LEUR 1^{ER} EMPLOI	37
TABLEAU 19 :	EXIGENCE D'UN DIPLOME PAR L'EMPLOYEUR DU 1^{ER} EMPLOI	38
TABLEAU 20 :	CHANGEMENT DE SECTEUR ECONOMIQUE DURANT LA CARRIERE, SELON LE SEXE	39

TABLEAU 21 :	FORMATIONS SUSCEPTIBLES DE PERMETTRE D'EXERCER LA MEME ACTIVITE QUE LES LICENCIES	39
TABLEAU 22 :	PROPORTION DES AVANTAGES FOURNI PAR LA FORMATION	40
TABLEAU 23 :	DOMAINES A DEVELOPPER EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL SELON LES LICENCIES	41
TABLEAU 24 :	PERCEPTION D'UN OBSTACLE DU AU STEREOTYPES LIES AU TERME PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL	41
TABLEAU 25 :	CADRES DANS LESQUELS SE RENCONTRENT LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL	43
TABLEAU 26 :	DEGRES D'ACCORD DES ITEMS DES REPRESENTATIONS SOCIALES DES LICENCIES	44

10. Bibliographie

- Breakwell, G.M. & Canter, D.V. (1993). *Empirical Approaches to social representations*. New York : Oxford University Press Inc.
- Dagau, P.C. & Dubois, L. (1999). *Le travail de groupe dans les nouveaux moyens de math 1P: Attitudes d'enseignants*. Mémoire de Licence en Sciences de l'éducation (non publié), Université de Genève.
- Diem, M. (1997). *Un tiers des étudiants exercent une activité rémunérée régulière*. Berne : Office fédéral de la statistique (communiqué de presse, 29 mai).
- Diem, M. (1999, février). *Surqualifié, mais sous-employé : la situation des psychologues sur le marché de l'emploi*. *Psychoscope*, pp. 18-20
- Diem, M. (2001). *Les nouveaux diplômés du marché du travail*. Berne : Examen de la politique de l'éducation tertiaire suisse par l'OCDE.
- Doise, W. & Palmonari, A. (sous la direction de). (1986). *L'étude des représentations sociales*. Paris : Delachaux et Niestlé.
- Durkheim, E. (1912). *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris : Alcan.
- *Enquête de satisfaction à la Faculté de sciences économiques et sociales : un bilan positif*. (2003). Neuchâtel : Institut de recherches économiques et régionales (IRER).
- Flament, C., & Rouquette, M.L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires : comment étudier les représentations sociales*. Paris : Armand Colin.
- Genge, H. (n.d.). Retrieved May 15, 2004 from <http://www.iforum.umontreal.ca/Forum/ArchivesForum/2003-2004/040419/article3469.htm>
- Jardillier, P. (1978). *La Psychologie du Travail*. Paris : PUF.
- Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Paris : PUF.
- Karnas, G. (2002). *Psychologie du Travail*. Paris : PUF.
- Mannoni, P. (1998). *Les représentations sociales*. Paris : PUF.

- Martin Sanchez, M.O. (2001). *De l'assistance à la reconnaissance de la personne vieillissante*. Mémoire de maîtrise (non publié), Université Paris XII.
- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse son image et son public*. Paris : PUF (1^{ère} éd. 1961).
- Place et rôle du psychologue dans les sociétés contemporaines. Retrieved May 14, 2004, from <http://www.iedparis8.net/pdf/place+psy.pdf>
- Ruegsegger, D. & Weissbrodt, R. (2000). *L'insertion professionnelle des licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel*. Mémoire de licence en Psychologie du Travail non publié, Université de Neuchâtel.
- Spiess Huldi, C. (2002). *Les diplômés sont-ils prêts pour le monde du travail? Vision Magazine*. Retrieved July 7, 2004, from http://www.swiss-science.org/html_f/visionmagazine/archiv/12002f.62.pdf
- Steck Eisen, U., Diem, M. & Spiess Huldi, C. (2000, mai). *Les nouveaux diplômés des hautes écoles universitaires et des hautes écoles spécialisées. Nette amélioration sur le marché de l'emploi par rapport à ces dernières années*. (communiqué de presse N°351-0039), Neuchâtel : OFS – Education et Sciences.
- Tschopp, I. (2001). *Berufseinstieg nach dem Studium : « High potentials »*. Amagenda.
- Wissenschaft ist kein Beruf : Einstiegsgehälter von Hochschulabgängern. (1999, avril). Vision Magazine. Retrieved July 7, 2004, from http://www.swiss-science.org/html_d/careercenter/ccd_05.htm

11. Annexes

11.1. Lettre accompagnant le questionnaire

Frédéric Sixt
Rue Pré-Fleuri 53
1963 Vétroz
078 703 03 21
frederic.sixt@unine.ch

« Prénom & Nom du licencié »
« Adresse »
« Localité »

Vétroz, le « date »

Bonjour,

Je suis étudiant en Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel. Comme vous auparavant, je dois faire un mémoire de recherche pour obtenir ma licence. J'ai choisi comme sujet : l'insertion professionnelle des licenciés en Psychologie du Travail de l'Université de Neuchâtel. Il se trouve qu'il existe déjà une première étude sur le sujet, faite par Ruegsegger et Weissbrodt (2000). Celle-ci avait comme population les licenciés de 1972 à mars 1999 (201 personnes). Mon étude se basera sur la population juin 1999 à mars 2003 (159 personnes). En effet le nombre d'étudiants ayant considérablement augmenté, il devient intéressant de refaire le point sur la situation.

Afin de pouvoir obtenir des résultats, je vous ai joint un questionnaire. Je suis conscient que très (trop) souvent vous avez été mis à contribution pour quelque étude que ce soit. Toutefois, j'espère que vous serez nombreux à me le retourner et que peut-être vous serez intéressé par ses résultats. En effet il est prévu de mettre un lien sur **notre** site Internet : <http://www.entrepsy.net/>, dont je vous recommande vivement la visite.

Pour toute information sur cette recherche, vous pouvez me contacter à l'adresse e-mail suivante : frederic.sixt@unine.ch.

Dans l'attente du retour de vos réponses, je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

Frédéric Sixt

Annexe : questionnaire à retourner avec l'enveloppe réponse (pas besoin d'affranchir), merci à vous.

11.2. Questionnaire

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES
GROUPE DE PSYCHOLOGIE APPLIQUÉE
FAUBOURG DE L'HÔPITAL 106
CH-2000 NEUCHÂTEL (SUISSE)



Ce questionnaire est anonyme, toutefois afin de permettre la possibilité de procéder à une hypothétique future étude longitudinale, nous vous demandons de créer votre code :

Deuxième lettre du prénom de votre mère	Première lettre de votre mois de naissance	Troisième lettre de la ville où vous êtes né-e	Le chiffre du jour de votre anniversaire (1 à 31)

Sauf si mentionné, veuillez ne donner qu'une réponse (ou ne faire qu'une croix) par question.

I. QUELQUES DONNEES PERSONNELLES

1. Sexe

- 1 féminin
 2 masculin

2. Année de naissance _____

3. Etat civil

- 1 célibataire
 2 marié
 3 en couple
 4 autre

4. Nombre d'enfants _____

5. Session et année d'obtention de votre licence en Psychologie du Travail :

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 mars | <input type="checkbox"/> 1 1999 |
| <input type="checkbox"/> 2 juillet | <input type="checkbox"/> 2 2000 |
| <input type="checkbox"/> 3 octobre | <input type="checkbox"/> 3 2001 |
| | <input type="checkbox"/> 4 2002 |
| | <input type="checkbox"/> 5 2003 |

II. QUESTIONS RELATIVES A VOTRE FORMATION PROFESSIONNELLE

6. Etes-vous au bénéfice d'un autre diplôme que la maturité ou le bac et votre licence en Psychologie du Travail ?

- 1 oui _____
2 non

7. Pourquoi avez-vous choisi la Psychologie du Travail ? Veuillez classer ces propositions de 1 à 8 ; 1 étant la plus importante pour vous :

- 1 J'avais un intérêt particulier pour la Psychologie du Travail
2 C'était une formation alternative pour les ressources humaines
3 Je ne savais pas quoi faire d'autre
4 Cette formation promettait des débouchés professionnels intéressants
5 Je préférais la Psychologie du Travail plutôt que la psychologie sociale ou clinique ou n'importe quelle autre branche de la psychologie
6 Quelqu'un m'a poussé / convaincu de le faire
7 Autre _____
8 Autre _____

III. QUESTIONS RELATIVES A VOTRE SITUATION PROFESSIONNELLE

8. Actuellement vous êtes : à quel pourcentage

- 1 Homme ou femme au foyer _____ %
2 Au chômage _____ %
3 En formation _____ %
4 A la retraite _____ %
5 Indépendant _____ %
6 Salarié avec plusieurs contrats de travail _____ %
7 Salarié avec un seul contrat de travail _____ %
8 Autre _____ %

9. Ces taux d'occupation vous satisfont-ils ?

- 1 Oui
2 Non, je souhaiterais plus de pourcentage dans l'activité suivante : _____
-

Pour la/les raison/s suivante/s :

- 1 J'ai des obligations familiales
2 Je désire encore faire des études
3 Je désire avoir une activité secondaire
4 Je ne suis pas intéressé par le plein temps
5 Je n'ai pas trouvé sur le marché du travail une activité à plein temps
6 Je n'ai pas trouvé sur le marché du travail une activité à temps partiel
7 Autre _____
-

10. Avez-vous suivi une ou plusieurs autres formations (supplémentaires ou continues) après l'obtention de votre licence ?

- 1 Non, aucune
- 2 Psychothérapie
- 3 Brevet fédéral en RH
- 4 Doctorat en Psychologie du Travail
- 5 MBA, HEC, marketing, management
- 6 DESS en conseil, orientation et management des compétences
- 7 Orientation professionnelle (et scolaire)
- 8 Psychologie clinique
- 9 Psychologie sociale
- 10 Psychologie autre
- 11 Formation de formateurs
- 12 Droit
- 13 Systémique
- 14 Autre _____

11. Dans votre activité professionnelle principale, vous êtes :

- 1 Indépendant ou associé
- 2 Salarié en tant que directeur d'une organisation
- 3 Salarié en tant que cadre supérieur (ex. membre du comité de direction)
- 4 Salarié en tant que cadre moyen
- 5 Salarié sans fonction de cadre
- 6 Enseignant (à l'université ou ailleurs)
- 7 Assistant (à l'université ou ailleurs)
- 8 Autre _____

12. Par quel type de contrat êtes-vous lié dans votre activité professionnelle principale ?

- 1 CDI (contrat à durée indéterminée)
- 2 CDD (contrat à durée déterminée) : Précisez la durée en mois : _____
- 3 Je n'ai pas de contrat car je suis indépendant
- 4 Autre _____

13. Dans quel secteur économique exercez-vous votre activité professionnelle principale ?

- 1 Secteur privé
- 2 Secteur public
- 3 Autre _____

14. Question facultative : quel est le nom de l'organisation la quelle vous exercez cette activité ? _____

15. Dans quel domaine d'activité opère l'organisation dans laquelle vous exercez votre activité principale ?

- 1 Conseil ou services aux entreprises
- 2 Activités thérapeutiques
- 3 Orientation ou (ré)insertion professionnelle, aide sociale
- 4 Fabrication ou distribution
- 5 Banque ou assurance
- 6 Formation et / ou recherche
- 7 Autre _____

16. Dans quelle localité est établie cette organisation ? _____

17. Cette organisation est active au(x) niveau(x) :

- 1 régional
- 2 national
- 3 international

18. Combien de personnes y travaillent (toutes succursales, y compris celles établies à l'étranger) ?

- 1 1 à 10
- 2 11 à 100
- 3 101 à 500
- 4 501 à 1000
- 5 1001 à 10'000
- 6 10'001 à 100'000
- 7 plus de 100'000

19. Combien de personnes travaillent sur le site où vous exercez votre activité principale, vous-même y compris ?

- 1 1 à 10
- 2 11 à 100
- 3 101 à 500
- 4 501 à 1000
- 5 1001 à 10'000
- 6 10'001 à 100'000
- 7 plus de 100'000

20. Dans quel service / département exercez-vous votre activité dans cette organisation ?

- 1 Il n'y a pas de service / département dans cette organisation
- 2 Marketing
- 3 Finances
- 4 Conseil d'entreprise
- 5 Service de formation
- 6 Administration
- 7 Ressources Humaines
- 8 Service social
- 9 Autre : _____

21. Quelle est votre fonction dans cette organisation ? (Soyez aussi précis que possible)

22. Indiquez le taux de ce que vous avez appris à l'Université de Neuchâtel que vous utilisez actuellement dans votre travail :

- 1 moins de 25% 2 entre 25 et 50% 3 entre 50 et 75% 4 plus de 75%

23. Quelles sont les tâches que vous devez remplir dans cette fonction ? Vous pouvez donner plusieurs réponses.

- 1 Formation (enseignement, accompagnement, développement)
- 2 Recrutement
- 3 Administration
- 4 Evaluation
- 5 Information, communication, relations publiques
- 6 Gestion stratégique, direction
- 7 Recherche de clients / fournisseurs
- 8 Gestion de projet
- 9 (Ré)orientation, réinsertion, outplacement, placement
- 10 Conseil psychologique, thérapie, développement personnel
- 11 Gestion, animation de groupe
- 12 Autre : _____
- 13 Autre : _____

29. Si cette période a duré plus de 3 mois, pour quelle(s) raison(s) ?

- 1 Parce que j'ai suivi une formation supplémentaire
- 2 Parce que j'ai pris des vacances / fait un séjour à l'étranger
- 3 Parce que je n'ai pas trouvé de travail
- 4 Pour des raisons familiales (mariage, enfants,...)
- 5 Pour cause de service militaire
- 6 Autre : _____

30. Par quel moyen avez-vous trouvé votre premier emploi ? (une seule réponse)

- 1 Par l'intermédiaire d'un bureau de placement (privé ou étatique)
- 2 Par une candidature spontanée
- 3 Par une réponse à une offre d'emploi parue sur Internet
- 4 Par une réponse à une offre d'emploi parue dans la presse
- 5 Par une demande d'emploi insérée sur Internet
- 6 Par une demande d'emploi insérée dans la presse
- 7 Suite à un stage ou une visite effectué antérieurement dans cette organisation
- 8 Par l'intermédiaire de l'université (professeurs, assistants,...)
- 9 Par l'intermédiaire de mes relations personnelles (famille, amis, connaissances,...)
- 10 Par une offre d'emploi reçue sans initiative de votre part
- 11 Via un forum d'entreprise organisé dans une université du type Face-à-Face d'Aiesec.
- 12 Autre : _____

31. Quel type de contrat aviez-vous dans votre premier emploi ?

- 1 CDI (contrat à durée indéterminée)
- 2 CDD (contrat à durée déterminée) : Précisez la durée en mois : _____
- 3 Je n'avais pas de contrat car j'étais indépendant
- 4 Autre _____

32. Pour l'exercice de votre premier emploi, un titre universitaire était-il exigé par votre employeur ?

- 1 Oui, en Psychologie du Travail
- 2 Oui, en psychologie
- 3 Oui, pas nécessairement en psychologie
- 4 Non

33. Au cours de votre carrière professionnelle, avez-vous dû accepter contre votre gré (pour des raisons financières ou autres) une activité professionnelle n'ayant que peu de rapports avec votre formation en Psychologie du Travail ?

- 1 Jamais
- 2 1 fois
- 3 Plusieurs fois

34. Au cours de votre carrière professionnelle, avez-vous dû accepter contre votre gré (pour des raisons financières ou autres) une activité professionnelle pour laquelle vous aviez l'impression d'être surqualifié ?

- 1 Jamais
- 2 1 fois
- 3 Plusieurs fois

35. Au cours de votre carrière professionnelle avez-vous changé de secteur économique ?

- 1 Jamais
- 2 1 fois, du privé au public
- 3 1 fois, du public au privé
- 4 Plusieurs fois

V. QUESTIONS RELATIVES AU STATUT D'INDEPENDANT

36. Avez-vous, au cours de votre carrière professionnelle, exercé une activité en tant qu'indépendant (y compris activité actuelle) ?

- 1 Non
- 2 Oui

Si oui, pouvez-vous en donner une brève description

VI. QUESTIONS RELATIVES AUX PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ET LES AUTRES...

37. Selon vous, avec quelle autre formation que la Psychologie du Travail peut-on exercer une fonction équivalente à votre activité professionnelle principale (plusieurs réponses possibles) ?

- 1 HEC, Sciences économiques
- 2 Sciences sociales, sociologie
- 3 Autre formation en psychologie
- 4 Droit
- 5 Formation d'assistant social ou d'éducateur
- 6 CFC d'employé de commerce
- 7 Aucune autre formation
- 8 Autre : _____

38. A votre avis quels sont les avantages d'avoir fait ces formations plutôt que la Psychologie du Travail ?

- 1 Meilleure connaissances des aspects cliniques
- 2 Meilleure connaissance du marché, du marketing
- 3 Meilleure sensibilité à l'aspect humain du travail, compétences sociales
- 4 Meilleure connaissances des aspects juridiques
- 5 Meilleure gestion, finance, économie
- 6 Meilleure écoute, communication, relation
- 7 Meilleure connaissances des outils et thèmes de la GRH
- 8 Meilleure compréhension des organisations, du monde du travail
- 9 Meilleure maîtrise des tâches administratives
- 10 Meilleure approche systémique, vision globale
- 11 Meilleure gestion des groupes
- 12 Autre : _____
- 13 Autre : _____

39. A votre avis quels sont les avantages d'avoir fait la Psychologie du Travail plutôt que ces formations ?

- 1 Meilleure connaissances des aspects cliniques
- 2 Meilleure connaissance du marché, du marketing
- 3 Meilleure sensibilité à l'aspect humain du travail, compétences sociales
- 4 Meilleure connaissances des aspects juridiques
- 5 Meilleure gestion, finance, économie
- 6 Meilleure écoute, communication, relation
- 7 Meilleure connaissances des outils et thèmes de la GRH
- 8 Meilleure compréhension des organisations, du monde du travail
- 9 Meilleure maîtrise des tâches administratives
- 10 Meilleure approche systémique, vision globale
- 11 Meilleure gestion des groupes
- 12 Autre : _____
- 13 Autre : _____

40. Selon vous dans quel(s) domaine(s) nouveau(x) la Psychologie du Travail devrait-elle se développer à l'avenir ?

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____

41. Les divers stéréotypes associés au terme « psychologue du travail » ont-ils représenté un obstacle dans vos activités professionnelles ?

- 1 Non, aucun
- 2 Oui, mais de moins en moins au fur et à mesure que la Psychologie du Travail se fait connaître
- 3 Oui au début, mais de moins en moins par la suite
- 4 Oui
- 5 Autre : _____

VII. QUESTIONS RELATIVES AUX PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ENTRE EUX

42. Combien de fois par année avez-vous des contacts professionnels avec d'autres psychologues du travail ? _____

43 Combien de fois par année avez-vous des contacts amicaux, personnels avec d'autres psychologues du travail ? _____

44. Dans quel cadre principalement avez-vous ces contacts

1 Collaboration professionnelle dans d'autres organisations

2 Collaboration professionnelle dans votre organisation

3 Association de psychologues du travail : _____

4 Association de psychologues : _____

5 Congrès

6 Réunion informelles

7 Amitié

8 Autre : _____

45. Avez-vous l'impression que les personnes licenciées en Psychologie du Travail ont une identité professionnelle collective malgré la diversité de leurs fonctions respectives ?

1 Non

2 Oui, elles ont une identité collective faible

3 Oui, elles ont une identité collective modérée

4 Oui, elles ont une identité collective forte

46. La Psychologie du Travail, c'est quoi pour vous ? une ou plusieurs réponses possibles : _____

VIII. QUESTIONS RELATIVES A CE QUE VOUS PENSEZ DE LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Pour répondre aux questions suivantes, il vous faut faire une croix dans la case correspondant à votre appréciation :

		Pas du tout d'accord		plutôt pas d'accord			plutôt d'accord		Tout à fait d'accord
47	La Psychologie du Travail est une science à part entière.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
48	La Psychologie du Travail est plus un outil de travail qu'un vecteur de création de savoir.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
49	La Psychologie du Travail apporte peu aux entreprises.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
50	La Psychologie du Travail a comme priorité le bien-être au travail et l'amélioration de la productivité.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
51	C'est la Psychologie du Travail qui permet l'analyse des tâches et de l'activité.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
52	L'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur le travail, c'est la relation entre l'individu et la tâche.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
53	L'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur le personnel, c'est-à-dire la relation entre le poste et les qualités requises et l'individu.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
54	L'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur l'organisation, c'est-à-dire la structure et les processus (technologies, groupes, management) qui soutiennent les activités des individus.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
55	L'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur les processus économiques, c'est-à-dire la façon dont l'économie fonctionne.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
56	L'enseignement de la Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel porte notamment sur le marketing, c'est-à-dire sur la compréhension des choix des consommateurs.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
57	A l'Université de Neuchâtel j'ai appris mon métier de psychologue du travail.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
58	Avec ma licence en Psychologie du Travail je peux sans problème travailler dans un autre domaine de la psychologie.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
59	Les psychologues en général peuvent pratiquer de la Psychologie du Travail.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8

60	Les études en Psychologie du Travail sont la voie royale pour travailler dans les ressources humaines.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61	Les études en Psychologie du Travail à l'Université de Neuchâtel sont trop courtes pour acquérir la théorie suffisante sur la branche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si vous souhaitez faire des remarques, vous pouvez le faire ici :

En vous remerciant d'avoir contribué à
cette étude,
nous vous souhaitons plein de succès
pour votre avenir professionnel.



11.3. Liste des organisations dans lesquelles sont employés les licenciés en Psychologie du Travail

	Fréquences
Non mentionné	28
Université de Neuchâtel	4
Ergorama	2
Philip Morris	2
Philip Morris R & D	1
Ferrari Suisse SA	1
Contaplus	1
CFF	1
Vicario	1
Fondation intégration pour tous	1
Banque cantonale de Fribourg	1
Banque cantonale vaudoise	1
Formation emploi	1
UBS SA	1
Université de Lausanne HEC	1
SSR	1
ORP Lausanne	1
Sauvin Schmidt	1
Secrétariat d'Etat à l'économie	1
Etat de Vaud	1
Manor	1
Département de la formation et de la jeunesse (DFJ Etat de Vaud)	1
GIDEF	1
Centre de Bilan de cométences du CIP	1
office assurance invalidité	1
Fédération Croix-Rouge	1
Bulgari Time Switzerland	1
SHL AG	1
Coop	1
Aelit RH - 2002 Neuchâtel	1
Garderie Gambeth	1
Total	63