

Le Bulletin



Dans ce numéro

Le cybermentorat pour la motivation et la construction de l'identité professionnelle de l'élève

1

Un outil pour mieux gérer la réussite

4

Ressources de développement professionnel innovatrices du CERIC

6

Hausse des emplois verts au Canada

7

Pratiques évaluatives en développement de carrière

8

Rapport spécial : Les outils d'évaluation sont toujours en tête des listes de souhaits en matière de perfectionnement professionnel

10

Le conseiller d'orientation et les tests

14

Événements à venir

20

Le cybermentorat pour la motivation et la construction de l'identité PROFESSIONNELLE DE L'ÉLÈVE

— par Anne-Marie Lefebvre

Pour qu'un jeune enfant apprenne à parler ou à utiliser une brosse à dents il a d'abord observé les modèles de son entourage, puis il les a imités. Pour qu'un adolescent apprenne à parler le langage des métiers et des professions il lui faut, lui aussi, avoir accès à des modèles pour connaître leur quotidien professionnel et s'y comparer avant de décider ce qu'il choisira. Il doit découvrir ses valeurs, ses intérêts, ses capacités et ses limites; caresser des rêves, se fixer des buts, imaginer un monde où l'avenir lui appartient. Il doit confronter ses attentes à la réalité, oser et tenter de reculer l'inatteignable.

Cet adolescent doit aussi être soutenu et encouragé pour éviter qu'il ne lâche prise. Pour faire un choix éclairé et signifiant, il demande à mieux connaître les métiers qui l'intéressent et à obtenir des réponses à des questions fondamentales telles que : « À quoi ressemble la journée d'un éclairagiste ou d'une webmestre? », « Comment se vit le travail d'équipe dans une auto-patrouille ou une ambulance? »

Par le cybermentorat, 42 000 Québécois du secondaire et du collégial touchent au monde des professions par le biais de la

relation de confiance qu'ils entretiennent avec leur cybermentor, ce travailleur passionné et ouvert à l'échange. Via la plateforme Web academos.qc.ca, ils expriment des craintes ou des rêves fous, sans peur du jugement. Grâce au cybermentorat, plus de 80 % des étudiants affirment que leur mentor a eu une influence sur leur choix de carrière¹.

La participation active au cybermentorat Academos contribue à augmenter la motivation scolaire car le plaisir d'apprendre se développe lorsque le jeune fait des liens entre ce qu'il apprend à l'école et une carrière qui l'intéresse. Aller à l'école devient donc un choix personnel de persévérance. Émilie Boudreau, 5^e secondaire, livre ce témoignage de confiance en l'avenir : « Si je n'avais jamais été sur Academos, je me serais inscrite dans une voie que j'aurais lâchée en cours de route. J'aurais perdu du temps et de l'argent dans mes études. C'est grâce à ce site que je sais où je m'en vais et que je n'ai pas peur de l'avenir qui m'a, à ce jour, toujours effrayée. »

¹ Sondage effectué auprès de 492 étudiants utilisateurs du cybermentorat en mai 2012.

CONGRÈS NATIONAL EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE



Cannexus13

du 28 au 30 janvier 2013

Le Westin Ottawa

Le CERIC (Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation) présente Cannexus13, le plus important congrès national bilingue en développement de carrière au Canada, conçu pour favoriser **l'échange d'idées, d'approches et de stratégies innovatrices en orientation**. Cannexus13 rassemblera plus de 750 professionnels du développement de carrière de tous les secteurs.



CONFÉRENCIERS D'HONNEUR CINDY BLACKSTOCK



Cindy Blackstock, Ph. D., est la directrice générale de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada et professeure agrégée à l'Université de l'Alberta. Elle s'intéresse notamment aux causes des préjudices subis par les enfants et les familles autochtones.

ROXANNE SAWATZKY



Roxanne Sawatzky est présidente et fondatrice d'Empowering Change, un organisme qui permet à des fournisseurs de services novateurs d'améliorer

leurs relations avec des personnes aux prises avec de multiples difficultés.

DEBBIE MUIR



Reconnue comme l'une des plus grandes entraîneuses au Canada et un chef de file à l'échelle internationale, Debbie Muir continue d'exercer son influence au sein du système sportif canadien. Elle soutient les entraîneurs et les dirigeants pour créer un environnement propice à l'atteinte de résultats de calibre mondial.

MARK TEWKSBURY



Mark Tewksbury est un athlète accompli qui a brillé de tous ses feux aux Jeux olympiques de Barcelone. Ce champion olympique a remporté des médailles d'or, d'argent et de bronze et a fait la couverture du magazine TIME. M. Tewksbury est chef de mission de l'équipe olympique canadienne 2012 qui compétitionnera à Londres.

TARIFS DU CONGRÈS

Inscrivez-vous rapidement pour économiser davantage!	Super avantageux (AVANT LE 31 AOÛT/2012)	Hâtif (AVANT LE 31 OCTOBRE/2012)	Régulier (APRÈS LE 31 OCTOBRE/2012)
Régulier	395 \$	450 \$	500 \$
Membre d'une organisation collaborative	355 \$	405 \$	475 \$
Étudiant	250 \$	250 \$	250 \$

LES PRIX N'INCLUENT PAS LA TAXE DE VENTE HARMONISÉE (TVH)

[†] Visitez Cannexus.ca pour consulter la liste complète des organisations collaboratives

^{††} Tarifs de groupe également disponibles

PRENEZ DE L'AVANCE À CANNEXUS13 EN ASSISTANT À UN ATELIER PRÉCONGRÈS :

- » Roxanne Sawatzky, *Gestion de cas 101*
- » Jordan LeBel & Harold Simpkins, « *Se mettre en marché* » en tant que compétence essentielle du développement de carrière
- » Joanne Stuart, *Améliorez vos techniques de présentation*
- » Gray Poehnell, *Un engagement rempli d'espoir grâce à un sentiment d'importance face aux autres*

Profitez d'excellentes opportunités comme exposant, annonceur et/ou commanditaire.

Inscrivez-vous aujourd'hui chez Cannexus.ca!

Cannexus vous est présenté par le CERIC avec le soutien de The Counselling Foundation of Canada et d'un vaste réseau d'organisations collaboratives.

Présenté par :  **ceric**

CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING

INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

Le cybermentorat pour la motivation et la construction de l'identité PROFESSIONNELLE DE L'ÉLÈVE

<< suite de la première page

De 75 à 80 % des élèves au secondaire disent qu'ils n'ont pas d'idées précises de ce qu'ils veulent faire plus tard. Or plusieurs recherches ont révélé que la maturation du choix professionnel aurait une influence positive sur la persévérance et la réussite scolaire. De plus, il a été démontré que les élèves font confiance aux personnes du monde du travail pour les outiller et les aider dans leur démarche d'orientation.²

La relation privilégiée et positive avec le mentor favorise la réussite des jeunes en difficulté. Ces derniers ont besoin d'être en relation avec des adultes en qui ils ont confiance et qu'ils prennent comme modèles afin de se sentir confirmés dans leur identité. À travers cette relation, le mentor peut guider, encourager et écouter le jeune en plus de l'informer des réalités du monde du travail qu'il connaît peu.

Le cybermentorat est un outil à privilégier dans toute activité d'approche orientante ou de persévérance scolaire; dans toute planification individuelle ou de groupe qui veut dynamiser et engager l'élève dans la construction de son identité et de son projet professionnel. Traditionnellement utilisé en cours de Projet personnel d'orientation, le cybermentorat s'intègre pourtant bien dans toute discipline qui souhaite faire des liens pertinents entre les apprentissages et la réalité des travailleurs. Par exemple, un enseignant allumé voulait proposer à ses élèves d'Éthique et culture religieuse de questionner leur cybermentor sur l'éthique dans leur métier. On peut imaginer la richesse des échanges sur cette question avec des journalistes, des policiers, des évaluateurs.

La plateforme Academos accueille plus de 2 700 cybermentors bénévoles qui guident,



La participation active au cybermentorat Academos contribue à augmenter la motivation scolaire car le plaisir d'apprendre se développe lorsque le jeune fait des liens entre ce qu'il apprend à

l'école et une carrière qui l'intéresse.



encouragent et écoutent le jeune en plus de l'informer des réalités du monde du travail qu'il connaît peu. Nous comptons 250 écoles et 10 cégeps qui ont intégré le cybermentorat dans leurs cours cette année. M. Jacques Cloutier, enseignant de 5^e secondaire en projet intégrateur et dont 75 % des élèves ont fait du cybermentorat cette année, affirme « ... être très impressionné par la qualité des réponses des cybermentors dans la mesure où les questions sont aussi pertinentes et développées, et que les jeunes apprécient aussi ce service. » Tout comme plus de 70 % des intervenants scolaires³, il « ... répétera l'expérience l'année prochaine en insistant encore plus sur la qualité des questions afin de maximiser l'expérience Academos. »

Anne-Marie Lefebvre, c.o., est présentement agente de développement chez Academos Cybermentorat après avoir occupé des postes de conseillère d'orientation en milieu scolaire et collégial (public et privé, jeunes et adultes) pendant plus de 25 ans. En mars 2012, au colloque de l'AQISEP, elle a coanimé un atelier dévoilant des pistes d'utilisation du cybermentorat hors du cours de PPO.

² Légaré, C., Grouzet, F.M.E., Lajoie, J. (2007). Le cybermentorat vocationnel : une formule innovatrice pouvant contribuer à la motivation scolaire. *Revue québécoise de psychologie*, 28 (2), 125-138.

³ Sondage effectué auprès de 112 intervenants scolaires utilisateurs du cybermentorat en mai 2012.

Un outil pour MIEUX GÉRER LA RÉUSSITE

— par Philippe Chevrette

Réussir, essentiellement, c'est atteindre un objectif. Claude Rousseau, psychologue organisationnel et enseignant à l'Université du Québec à Trois-Rivières, se consacra durant une grande partie de sa carrière à aider les individus et les entreprises à maximiser leur potentiel de réussite. Grâce à ses lectures et à son expérience acquise sur le terrain, il définit ainsi les comportements de base formant le noyau du potentiel de réussite :

- > La capacité de se fixer des objectifs clairs et précis
- > La détermination afin de franchir les obstacles et persévérer
- > La capacité d'adaptation afin d'ajuster ses façons de faire face à un environnement changeant

Pour atteindre les objectifs fixés et réussir en emploi, il faut posséder les habiletés et le savoir requis. De surcroît, des compétences plus générales peuvent être demandées aux candidats; savoir s'organiser, avoir le souci du détail, prendre ses responsabilités... ce sont des compétences génériques. Il se peut aussi qu'une personne ait un fort leadership, alors que son environnement de travail lui demande plutôt d'être un exécutant. L'environnement dans lequel évolue un individu ne met donc pas toujours en valeur ses compétences génériques.

Les compétences génériques

Les compétences génériques sont des comportements non spécifiques à un emploi en particulier, qui sont transférables d'un emploi à un autre. Ces comportements se développent à partir de l'influence d'un environnement humain significatif et aussi à partir des expériences vécues. Elles s'avèrent d'une grande utilité en transition de

carrière, car trop souvent, les habiletés acquises dans le cadre d'un poste particulier ne sont pas nécessairement transférables d'un emploi à un autre.

Outre les 3 compétences génériques mentionnées ci-haut, Monsieur Rousseau a identifié onze autres compétences génériques qui peuvent être sollicitées en fonction des différents types d'emplois; le souci du détail, l'organisation, le sens des responsabilités, le leadership, la capacité à travailler sous pression, la résolution de problèmes, les relations interpersonnelles, la confiance aux autres, la créativité, la curiosité intellectuelle et la capacité à prendre des risques.

D'autres éléments sont également mesurés, tels que la performance, la satisfaction de soi et la perception de soi. Cette dernière est un indicateur qui révèle si une personne a tendance à se surévaluer, à s'évaluer objectivement ou à se sous-évaluer.

Le test psychométrique AFC Compétences Génériques

Il y a plus de 15 ans, un test psychométrique visant à mesurer les compétences génériques a été conçu au Québec par des spécialistes en psychologie, en linguistique et en informatique. Il vise à fournir des **outils psychométriques adaptés et innovateurs** intégrant les technologies informatiques de pointe. Disponible sur papier et en ligne depuis 2000, il est utilisé à travers le monde, mais surtout au Canada. Les participants sont comparés à une moyenne de près de 11 000 Québécois, hommes et femmes, de 16 à 65 ans, ce qui produit des résultats représentatifs. D'ailleurs, les statistiques de fidélité ont fait l'objet de nombreuses études et le questionnaire en est maintenant à sa 9^e édition.

Développer le potentiel de réussite

Les compétences génériques relevant d'un comportement peuvent être travaillées et développées. C'est pourquoi ce test ne s'astreint pas seulement aux résultats obtenus, il **aide aussi les gens à progresser**. Ainsi, le professionnel en counselling, l'intervenant ou le conseiller, suite à une formation, dégagera les forces et les points à améliorer des participants. Il l'accompagnera ensuite dans la fixation des objectifs de développement appropriés pour, finalement, constater l'évolution en faisant le test à nouveau. D'ailleurs, plus de 750 personnes ont passé le test en début et en fin de processus de développement afin de constater les progrès réalisés.

« Avec ce test et les formations, les professionnels se dotent d'un outil qui permet à leurs clients et employés de se fixer des objectifs de développement et d'avoir un plan approprié pour maximiser leurs chances de réussir! »

À chacun son résultat

Ce test mesure **18 éléments**, principalement des compétences génériques. Il y a **5 niveaux** de résultats possibles pour chacun des éléments mesurés. Au total, cela donne des milliards de possibilités de résultats différents! L'**unicité** des participants est donc mise en valeur et les professionnels peuvent interpréter en profondeur les résultats obtenus tout en donnant la chance aux personnes évaluées de prendre conscience de plusieurs éléments qui les caractérisent.

Champs d'application

Le test psychométrique AFC Compétences Génériques peut être effectué sur :

- > **un individu** : à des fins de développement de l'employabilité, de coaching, de réalisation de bilans des compétences et en transition de carrière;
- > **un groupe d'individus** : grâce aux profils de groupe disponibles, à des fins de gestion d'équipes, d'intervention et d'intégration.

Ce test est utilisé dans **plusieurs champs d'application** : en gestion des ressources humaines, on s'en sert surtout pour la sélection et la dotation du personnel, le développement de compétences et la planification de la relève; en entrepreneuriat et en gestion, on s'y réfère pour la création de profils de leadership, de gestionnaires ou de superviseurs.

En **développement de l'employabilité**, les professionnels mesureront et travailleront souvent sur :

- > la perception de soi (afin d'évaluer avec plus d'objectivité ses forces et ses faiblesses);
- > la fixation d'objectifs (afin de bien définir ce que les gens veulent comme type d'emploi et les objectifs de développement qu'ils se fixent);
- > la détermination (afin de persévérer dans ses démarches de recherche d'emploi et de développement personnel);
- > les relations interpersonnelles (afin de créer des contacts plus facilement avec des employeurs et utiliser leur réseau);
- > l'organisation (afin de bien structurer leur emploi du temps);

- > la capacité à prendre des risques (afin de ne pas avoir une peur excessive d'un rejet de candidature);
- > le sens des responsabilités (afin de se sentir responsable des conséquences de ses gestes, avoir à cœur de prendre des engagements et de les respecter);
- > le leadership (afin de persuader l'employeur potentiel de la pertinence de sa candidature).

En transition de carrière, le test sera utilisé :

- > pour aider à valider les différentes options de carrières envisagées par les participants;
- > pour fournir un plan de développement maximisant les chances de réussite dans cet emploi;
- > en combinaison d'un test d'intérêts professionnels lorsque le client subit une grosse remise en question quant à ses choix professionnels.

Le test psychométrique se présente donc comme un outil pour maximiser l'efficacité professionnelle des intervenants ou conseillers dans leur pratique. En ligne, instantané, représentatif et utilisant un langage simple et compréhensible, le test propose une approche efficace pour favoriser la réussite des individus et des organisations.

Philippe Chevrette, LL.B., est directeur général d'AFC Compétences Génériques. Pour de plus amples informations sur le test, ses caractéristiques ou pour voir un exemple de rapport détaillé, infocg@competencesgeneriques.com

Vous offrez des produits ou des services en lien avec le domaine du développement de carrière qui sont susceptibles d'intéresser les lecteurs et utilisateurs du site OrientAction?

Informez-vous sur les possibilités de vous annoncer en écrivant à admin@orientaction.ca



orientation.ca

Le rendez-vous des conseillers branchés

Ressources de développement professionnel INNOVATRICES DU CERIC

Le rôle de « l'espoir » dans les choix de carrière des étudiants postsecondaires

Une équipe de recherche internationale dirigée par Norman Amundson, Ph. D., (Université de la Colombie-Britannique) et Spencer Niles, Ph. D., (Université Penn State) entreprend un projet de recherche exploratoire financé par le CERIC, qui porte sur l'importance de « l'espoir » dans le processus d'exploration et de choix de carrière des étudiants universitaires de premier cycle.

Les chercheurs utiliseront le répertoire des carrières axées sur l'espoir (en anglais, Hope-Centered Career Inventory ou HCCI) et procèderont à des entrevues en profondeur afin de mieux comprendre comment l'espoir peut influencer divers aspects associés au choix de carrière tels que l'identité professionnelle, l'engagement en milieu scolaire, le rendement scolaire et les aspirations professionnelles.

Ce projet contribuera à confirmer une nouvelle théorie dans le domaine de l'orientation professionnelle : le modèle axé sur l'espoir en matière de développement de carrière (HCMCD; Niles, Amundson & Neault, 2011). Le répertoire des carrières axées sur l'espoir, fondé sur le modèle mentionné ci-dessus, permettra aux chercheurs de comparer le modèle à d'autres théories.

Les chercheurs prévoient que ce projet incitera les conseillers d'orientation et les chercheurs en développement de carrière à examiner les causes et les effets de l'espoir dans le choix de carrière en milieu universitaire. Ce projet devrait établir les bases qui serviront à l'élaboration d'interventions pertinentes axées sur l'espoir pouvant être utilisées auprès de ce groupe cible, par exemple en utilisant les médias sociaux et des jeux auprès des étudiants de niveau collégial et universitaire.

Suivez la recherche sur le site ceric.ca et cliquez sur « Projets ».

Un aperçu régional des spécialistes de l'orientation professionnelle au Canada

Le CERIC a produit une analyse régionale de son populaire Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle, offrant ainsi une comparaison des tendances par région :

- > Maritimes
- > Québec
- > Ontario
- > Prairies
- > Colombie-Britannique

Les résultats du sondage explorent autant les questions de la recherche et de l'éducation que celles de la compétence et de la mobilité professionnelles parmi les gens qui sont employés dans le domaine du développement de carrière. Le sondage en ligne fut conduit entre le 14 octobre et le 18 novembre 2011. Un total de 1013 répondants a complété le sondage, un échantillon largement représentatif du secteur.

Les résultats complets au niveau national sont disponibles en français. Cependant, l'analyse régionale est présentée en anglais seulement. Visitez le site ceric.ca et cliquez sur « Perspectives ».

Le saviez-vous?

Le CERIC accorde des fonds pour des projets qui font avancer la recherche et l'apprentissage en développement de carrière. Veuillez visiter le site ceric.ca pour plus d'information sur la façon de devenir un partenaire de projet.

Hommage rendu aux pionniers en matière d'apprentissage autochtone

On a annoncé les gagnants dans le cadre de l'Initiative Ashoka Changemakers : Approches inspirantes pour faciliter l'apprentissage chez les Autochtones des Premières nations, Métis et Inuits.

The Counselling Foundation of Canada et le CERIC ont commandité trois prix de 1000 \$ chacun décernés aux meilleurs projets liés à la formation au choix d'une carrière et à l'apprentissage en milieu de travail au Canada. Les projets gagnants dans cette catégorie sont :

- > Balancing Strategies : Self-Directed Life and Career Exploration for Indigenous Students (Colombie-Britannique)
- > Nunatsiavut Government Sponsored Bachelor of Social Work Program (Terre-Neuve-et-Labrador)
- > TASK (Trade Awareness, Skills & Knowledge) (Colombie-Britannique)

L'Initiative Changemakers a invité des particuliers, des communautés et des enseignants chevronnés autochtones et non autochtones provenant de partout au Canada et du monde entier à présenter leurs idées et leurs projets novateurs en vue de faciliter l'apprentissage des Premières nations, des Métis et des Inuits du Canada. La réponse impressionnante a donné lieu à 266 soumissions.

Apprenez-en davantage sur les lauréats ainsi que sur les idées et les projets soumis sur le site de l'Initiative Ashoka Changemakers à changemakers.com/fr/fnmi-learning.

Hausse des emplois verts AU CANADA

— par Green Skills Network

Avec l'appui de l'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC), Green Skills Network a publié un rapport de recherche sur le marché du travail intitulé Emerging Green Jobs in Canada, qui offre aux conseillers en emploi un aperçu du marché du travail en transformation et des possibilités d'emploi pour les débutants.

Le rapport comprend une étude en deux parties sur l'économie environnementale et porte plus particulièrement sur les secteurs de l'énergie renouvelable et des économies d'énergie; il décrit notamment ce qu'est l'économie environnementale et quelles sont les répercussions de l'évolution vers ce type d'économie sur le marché du travail. Il traite également des possibilités d'emploi au sein d'une économie environnementale et des emplois offerts dans le domaine de la production d'énergie renouvelable et dans le secteur des économies d'énergie.

En outre, le rapport comporte divers outils que les conseillers en emploi et les prospecteurs d'emplois peuvent utiliser pour renseigner leurs clients sur les perspectives d'emploi et de formation au sein d'une économie environnementale :

- > Des analyses de tâches relatives à six emplois verts courants, qui comprennent une description d'emploi et qui énumèrent les responsabilités inhérentes à chaque poste ainsi que les compétences, l'expérience et les exigences requises.
 - > Une liste des programmes de formation offerts par des formateurs privés ainsi que des collèges publics et privés, relatifs à des emplois dans les secteurs de l'énergie renouvelable et des économies d'énergie. Cette liste donne des détails sur les cours offerts dans chaque établissement, notamment la durée, les frais d'inscription, les exigences et les coordonnées de l'établissement.
 - > Une liste des employeurs qui offrent des services dans les secteurs de l'énergie renouvelable et des économies d'énergie. Les coordonnées de chaque employeur sont incluses.
 - > Une carte interactive en ligne des projets d'énergie renouvelable et d'économies d'énergie au Canada. Ces données permettent aux clients de communiquer plus facilement
- avec les employeurs et de s'informer sur les projets qui les intéressent.
- > Des études de cas portant sur cinq programmes de formation fructueux dans le domaine des emplois verts, chacun présentant un modèle de formation et de gestion différent adapté aux besoins des entreprises et des partenaires visés. Ces études de cas illustrent la variété de modèles qui peuvent être développés et mis en œuvre dans diverses communautés.

Green Skills Network est une division de First Work qui vise à réduire les écarts enregistrés sur le marché du travail en faisant connaître aux travailleurs débutants ou de premier échelon les possibilités d'emplois verts. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Justine Katz à l'adresse jkatz@firstwork.org.

Vous pouvez consulter le rapport intégral (en anglais) en cliquant sur l'onglet « Projets » du site ceric.ca.



Maintenant présent sur Facebook et Twitter!



En nous suivant sur ces médias sociaux, vous serez en mesure d'être informés rapidement sur des sujets tels que :

- > Ajouts d'offres d'emploi;
- > Événements à venir;
- > Nouveautés sur le site (blogues, articles, nouvelles fonctionnalités, etc.);
- > Actualités concernant le développement de carrière;
- > Parution de nos Bulletins, etc.

Avis aux chercheurs d'emploi en développement de carrière : toutes nos offres d'emploi seront publiées simultanément sur Twitter.

Espérons vous y retrouver en grand nombre!

Pratiques évaluatives en DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Une valeur ajoutée

— par Liette Goyer

En examinant les pratiques des services en développement de carrière, nous avons constaté avec étonnement que malgré l'importance accordée à la valeur de l'évaluation par les directions d'agence, il n'y a, en réalité, que très peu d'évaluations qui sont produites. La plupart des données colligées ne sont pas reliées aux changements effectifs des populations rencontrées ou à l'efficacité des interventions conduites par les conseillers (Lalande et Magnusson, 2007; Michaud, Goyer, Turcotte et Beaudouin, 2006; Magnusson et Lalande, 2005). En effet, plusieurs études affirment que les mises en preuves réalisées dans le domaine de l'employabilité portent surtout sur des indicateurs statiques de « placement en emploi » ou de « retour aux études » de la main-d'œuvre. Ces études indiquent que les changements (attitudes, connaissances, comportements) réalisés par les chercheurs d'aide et qui influencent leur employabilité ne sont pas toujours mesurés, soit par manque d'outils, de temps, de ressources, ou encore de connaissances et de formation à l'évaluation. Or, les indicateurs doivent refléter la progression de changements observables et mesurables.

Cadre d'évaluation et indicateurs communs

Selon Ward (2011), il s'agit de l'autonomie dans l'employabilité, de la nature des défis personnels, environnementaux et systémiques auxquels l'on doit faire face, et enfin, du fait de relever efficacement ces défis en s'appuyant sur des éléments de soutien comme le sentiment d'efficacité, les résultats escomptés, les soutiens sociaux et les antécédents professionnels. Pour leur part, Baudouin et coll. ont indiqué des éléments complémentaires. Par exemple, l'exploration de carrière, l'amélioration des compétences, le

développement d'habiletés reliées à la recherche d'emploi et le maintien en emploi sont des éléments qui peuvent aussi servir de cadre à décliner des attitudes, des connaissances et des comportements. Ces chercheurs ont défini trois indicateurs de changements personnels. Il s'agit des résultats d'apprentissages, des caractéristiques personnelles et des attributs d'employabilité. Rappelons que le Groupe de Recherche canadien sur les données probantes en DC a permis de développer un cadre d'évaluation adapté aux pratiques en DC et des chercheurs (Borgen Borgen, Lalande, Butterfield, Gray, Jacklin et Taheri-Tabriz, 2010; Goyer, Hiebert et Bezanson, 2009; Goyer, 2010; Michaud et Savard, 2008) ont expérimenté des interventions en DC en considérant le contexte, la spécificité des processus et les résultats obtenus. Ce cadre d'évaluation commun représente un point de départ valable car sa flexibilité et sa pertinence ont déjà été éprouvées dans nos travaux antérieurs (Goyer, 2010; 2009). En continuité avec ce cadre, nous pensons qu'il permet de fournir des informations scientifiquement valables en examinant la performance et le rendement des SDC.

Influence de la cyberculture

Aujourd'hui, la « cyberculture » influence les chercheurs d'aide qui consultent les services d'orientation et d'insertion sur le marché du travail. L'exemple des jeunes « natifs du numérique/digital natives » est très éloquent. Ces jeunes sont nés avec les technologies à la fin des années quatre-vingt. Ils se distinguent dans leurs rapports à l'apprentissage et au travail. Selon Bertrand (2011), six dimensions nous renseignent sur la manière dont fonctionnent ces jeunes.

Ce sont :

1. leur façon de partager;
2. leur accès à des identités plus fluides;
3. leur changement de la notion de territoire;
4. leur manière différente de s'instruire et de se cultiver au-delà de l'écrit;
5. leur culture du jeu;
6. du bricolage.

Dans cette « cyberculture », les rapports à l'orientation et à l'insertion des jeunes et des adultes se transforment.

L'enquête réalisée par Bezanson, Magnusson et O'Reilly (2009) décrit davantage la structure des services offerts en présentiel que ceux offerts à distance ou accessibles sur le Web. Malgré une description détaillée de la structure des prestations de services en DC, force est de constater, à la lecture des résultats de cette enquête, que les données au sujet des services accessibles par le Web et des usages de l'évaluation sont quasi inexistantes. D'un autre côté, les travaux de Bimrose, Barnes et Attwell (2010) sur l'intégration des compétences numériques des personnes conseillères et des chercheurs d'aide dans le contexte des services d'orientation en ligne vont dans le sens de nos préoccupations. En effet, les services en développement de carrière se retrouvent devant des perspectives à la fois stimulantes et perturbatrices. Plusieurs facteurs de transformation sont à l'œuvre et, parmi ceux-ci, les développements technologiques occupent une place prépondérante. Ils mettent à la disposition des chercheurs d'aide des outils puissants qui modifient l'environnement des prestations de services.

Métissage des pratiques à distance et en présentiel

Deux modes de pratique se côtoient chez les fournisseurs de services en DC : les processus en présentiel (PEP) et les processus à distance (PAD). Pour les besoins de cet article, le PAD est défini comme étant toute forme de processus qui se déroule sans la présence physique simultanée du chercheur d'aide et du conseiller dans un lieu prévu à cet effet, ce qui le distingue du PEP (avec la présence physique). Le PAD peut être synchrone ou asynchrone, utiliser le discours oral aussi bien que l'écrit, les images ou les clips, de même que tous les supports possibles allant du papier à l'Internet. On observe que la pratique en émergence consiste en une forme d'hybridation des PEP et des PAD. Autant les PEP que les PAD servent les processus d'information sur le marché du travail (IMT), de l'orientation, l'insertion et le maintien au travail ainsi que le développement des compétences. L'évaluation de ces nouvelles formes d'usage revêt un caractère très novateur. Les populations canadiennes qui utilisent les services en DC ont des besoins variés se situant sur un large continuum allant de la simplicité à la complexité. D'une part, il y a des services (PEP et PAD) qui répondent à des besoins initiaux simples, qualifiés de généraux. D'autre part, il y a des services (PEP et PAD) qui répondent à des besoins complexes et qui requièrent un accompagnement qualifié de clinique en orientation.

Les pratiques évaluatives ne doivent pas être seulement élaborées par des experts, mais aussi construites en collaboration avec des fournisseurs de services. Le développement d'une compétence à l'évaluation dans différents milieux constitue une valeur ajoutée pour justifier la pertinence des services. Il importe donc de repérer,

produire, documenter et évaluer des usages et des outils en matière d'évaluation au sein de dispositifs réellement offerts en DC.

Pour une base de connaissances probantes

Les décideurs et les fournisseurs de services déplorent le manque de preuves robustes de même que la faiblesse des indicateurs communs pour défendre la pertinence de soutenir financièrement des interventions en matière de développement de carrière. Les outils d'évaluation et les processus de soutien développés dans les milieux de pratique constituent un jalon pour la mise en œuvre de pratiques fondées sur l'utilisation d'indicateurs communs en fonction des contextes, des processus, des populations et des résultats souhaités. Par l'intermédiaire de la recherche, des indicateurs reliés à des outils d'évaluation pourront être validés et enrichis. Ces analyses pourront fournir des données utiles telles que les effets escomptés, les résultats à très court terme, les obstacles à l'intervention et les différences entre les divers lieux d'intervention. Ces analyses procureraient aussi des données sur l'amélioration des indicateurs, des outils et des processus d'évaluation : l'atteinte des objectifs d'intervention et ses cibles, les bénéfices attendus, des résultats non prévus, les forces et les faiblesses des outils de soutien et d'évaluation et les secteurs ou dimensions à améliorer. Enfin, ces résultats favoriseraient le déploiement de nos compétences en évaluation tout en encourageant la recherche afin de mieux comprendre les dimensions stratégiques (ex. : pertinence, utilité), économiques (ex. : coûts), législatives (ex. : restrictions et libertés), éthiques (ex. : risques et préjudices) et technologiques (ex. : limites et possibilités) relatives aux diverses pratiques évaluatives en DC.

RÉFÉRENCES

- Baudouin, R., Bezanson, L., Borgen, W., Goyer, L., Hiebert, B., Lalande, V., Magnusson, K., Michaud, G., Renald, C., & Turcotte, M. (2007). Demonstrating value: A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions, *Canadian Journal of Counselling*, 41, 146-157.
- Bertrand, L. (2010). Renouveler l'université, Pour un rapport au savoir adapté au XXIe siècle, Québec : PUL., 152 p.
- Bezanson, L., Magnusson, K., O'Reilly, E. (2009). Inventaire des structures de prestation des services de carrière et d'emploi au Canada, Groupe de travail sur les services de développement de carrière du Forum des ministres du marché du travail, FCDC, Canada, 17 p.
- Bimrose, J., Barnes, S.-A. et G. Attwell (2010). An investigation into this skills needed by Connexions Personal Advisers to develop internet-Based Guidance. Full Report. Warwick Institute employment research, UK, 64 p.
- Borgen, B., Lalande, V., Butterfield, L., Gray, M., Jacklin, D., & Taheri-Tabriz, M. (2010). Career conversations: The development, implementation and evaluation of an innovative human resource intervention for small to medium businesses, Ottawa, ON: Canadian Career Development Foundation.
- Canadian Research Working Group on Evidence Based Practice in Career Development. (2010). Meeting Workplace Skills: The Career Development Contribution, Report 1: Synthesis Report, Consulté sur le site du CRWG: <http://www.crwg-gdrc.ca>.
- Goyer, L. (2009). Un travail, des projets, une carrière, Un guide pour s'orienter : mon GPS de carrière, Québec: GDRC-CRWG, 171 pages.
- Goyer, L. (2010a). Mon GPS de carrière : une innovation adaptée à l'univers des PME, Rapport de recherche no 8. GDRC/CRWG. Québec, 220 p. [EN LIGNE]
- Goyer, L. (2010b). Career Development in SMEs. Literature Review, Report No 3, GDRC-CRWG : Québec, 82 p. [EN LIGNE]
- Goyer, L., Hiebert, B., Bezanson, L. (2009). Increasing Career Self-Direction in Small/Medium Enterprises: Evaluating Intervention Effectiveness. Association Internationale en orientation scolaire et professionnelle, (AIOSP), Wellington, Nouvelle-Zélande, Novembre 2009
- Lalande, V., & Magnusson, K. (2007). Measuring the Impact of Career Development Services in Canada: Current and Preferred Practices, *Canadian Journal of Counselling*, 41, 146-157.
- Magnusson, K., & Lalande, V. (2005). The state of practice in Canada in measuring career service impact, Ottawa, ON: Canadian Career Development Foundation, Retrieved from CRWG website: <http://www.crwg-gdrc.ca>.
- Michaud, G. et Savard, R. (2008). « Évaluation des effets du bilan de compétences en entreprises : résultats préliminaires. » Association Internationale de la psychologie du travail de langue française (AIPTLF) 21 août, Université Laval, Québec, Canada.
- Michaud, G., Goyer, L., Turcotte, M., Baudouin, R. (2006). L'évaluation des services de développement de carrière : exposé de divers points de vue, Consultation nationale touchant le développement de carrière (CONAT), Ottawa, Ontario, janvier 2006.
- Ward, V. G. (2011). Échelle d'Employabilité. Service-Growth Consultants Inc. Vancouver, Canada, 1 p. www.EmploymentReadiness.org. Consulté le 10 juillet 2011.

Liette Goyer, Ph. D., est professeur agrégé, expert en counseling d'orientation et chercheur régulier au CRIEVAT à l'Université Laval.

Les outils d'évaluation sont toujours en tête des listes de souhaits en matière de **PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

Des études révèlent aussi une baisse importante de la recherche en développement de carrière depuis cinq ans

— par Mario R. Gravelle



L'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC) est une source de génération de données primaires sur l'orientation professionnelle et le développement de carrière. L'organisme a récemment mené un sondage d'opinion auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle. Ce sondage en ligne a été effectué entre le 14 octobre et le 18 novembre 2011. Toutes les personnes inscrites sur les listes d'envoi électroniques du CERIC ont été invitées à y participer. Des organismes connexes ont aussi transmis l'invitation afin d'élargir le public cible. En tout, 1013 répondants du domaine ont rempli le questionnaire. Le CERIC a mené des sondages semblables en 2006 et en 2007, auxquels avaient participé, respectivement, 765 et 503 spécialistes de l'orientation professionnelle.

Le présent article vise à comparer certains des résultats du Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle 2011 mené par le CERIC à ceux des sondages semblables menés en 2006 et en 2007. Les trois éditions du sondage portaient sur des sujets tels que le perfectionnement professionnel, la recherche, les compétences et la mobilité, ainsi que sur des questions liées à la technologie. Bien que ces sondages comportaient des éléments différents, la comparaison des résultats a néanmoins permis de dégager des conclusions très intéressantes. En bref, les outils d'évaluation continuent de susciter un grand intérêt, et le perfectionnement professionnel des adultes en cours de réorientation professionnelle est de plus en plus au cœur des préoccupations. De plus, on a remarqué une baisse importante du pourcentage d'entreprises qui font de la recherche en développement de carrière. Enfin, les praticiens qui ont répondu au sondage en 2007 et en 2011 sont du même avis quant aux compétences qu'ils doivent perfectionner pour répondre aux besoins de leurs employeurs, principalement en matière de leadership et d'initiative

individuelle. Voici un aperçu des conclusions découlant de la comparaison des trois éditions du sondage :

Perfectionnement professionnel et formation

En 2006 et en 2011, on a demandé aux répondants dans quels domaines ils aimeraient concentrer leurs efforts en matière de perfectionnement professionnel au cours de l'année à venir. Dans les deux sondages, les cinq réponses les plus populaires présentaient des différences intéressantes. En 2006, les techniques d'orientation professionnelle et les interventions venaient au premier rang (44 %), suivies de près par les outils d'évaluation professionnelle de même que l'information sur les carrières et sur le marché de l'emploi (les deux à 41 %); les techniques d'orientation individuelle liées à la prestation de services de développement de carrière arrivaient au même rang que les tendances et les préoccupations en milieu de travail (38 %). Grimpant de 3 %, les outils d'évaluation professionnelle ont obtenu 44 % et occupaient le premier rang dans le sondage de 2011. Les autres

Pour connaître les conclusions détaillées du sondage de 2011, veuillez consulter le Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle (en français et en anglais) sur le site Web du CERIC (ceric.ca). Une présentation PowerPoint portant sur ce contenu est également disponible, ainsi que des présentations contenant des données par région. Trois articles thématiques seront également publiés dans *Le Bulletin* en 2012. Ces articles examineront certains sujets plus en détail.



préoccupations étaient l'information sur les carrières et le marché de l'emploi (en baisse de 5 % à 36 %), l'exploration des tendances futures, par exemple les questions relatives à la macroéconomie (32 %), et aux populations diversifiées, notamment les néo-Canadiens, la population rurale et les personnes handicapées (27 %). Les techniques d'orientation individuelle liées à la prestation de services de développement de carrière se sont classées au cinquième rang des préoccupations et ont obtenu 26 %; en 2006, ce point retenait la faveur de 38 % des répondants et arrivait au huitième rang.

Dans les sondages de 2006 et de 2011, le CERIC a aussi demandé aux spécialistes de l'orientation professionnelle quel était le groupe cible auquel ils aimeraient principalement offrir des services de perfectionnement professionnel. Dans les deux éditions du sondage, les répondants ont indiqué qu'ils visaient principalement les adultes effectuant une réorientation professionnelle. Fait à remarquer, ce groupe cible a pris une importance considérable en cinq ans, passant de 48 % en 2006 à 63 % en 2011. Parmi les autres groupes mentionnés le plus souvent dans le sondage de 2006, mentionnons les étudiants et les diplômés (45 %), les jeunes (37 %), les néo-Canadiens et les immigrants (32 %) et les travailleurs plus âgés (26 %). L'écart entre le premier et le deuxième choix est beaucoup plus marqué en 2011. En effet, en 2006, on enregistrait une différence de 3 % seulement, tandis qu'en 2011, on remarque un écart de 23 %, le groupe des étudiants postsecondaires arrivant loin derrière les adultes effectuant une réorientation professionnelle (40 %). Les personnes sans emploi occupent le troisième rang (37 %), suivies des néo-

Canadiens et des immigrants (34 %) et des personnes appartenant à une minorité sexuelle (33 %).

Recherche

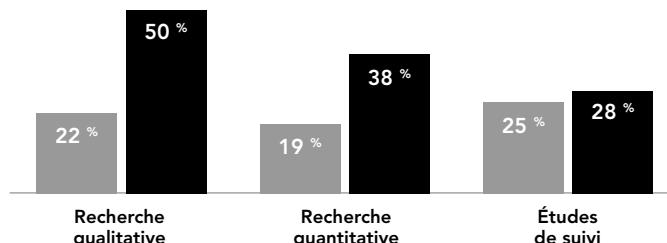
Dans les sondages de 2006 et de 2011, plusieurs questions concernant la recherche ont permis d'effectuer des comparaisons intéressantes. Par exemple, plus de la moitié (58 %) des répondants de 2006 ont indiqué que leur entreprise faisait de la recherche en développement de carrière, comparativement à moins d'un quart

(23 %) en 2011. De plus, les réponses à une question connexe sur le type de recherche effectué révèlent aussi des différences au fil du temps. La recherche qualitative a plus que doublé (de 22 % à 50 %), comme l'a aussi fait la recherche quantitative (de 19 % à 38 %). En comparaison, des études de suivi ont démontré une légère hausse de 2006 à 2011 (de 25 % à 28 %). Par conséquent, cet aspect est passé du premier au dernier rang des types de recherche en développement de carrière.

...suite à la page 12 >>

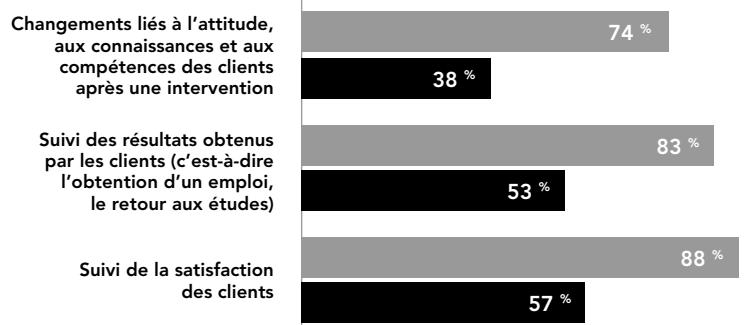
Quels types de recherche effectuez-vous?

(Sélectionnez toutes les réponses applicables)



Si vous évaluez actuellement votre programme, sur quels critères vous concentrez-vous?

(Sélectionnez toutes les réponses applicables)



■ 2006 ■ 2011

RAPPORT SPÉCIAL :

Les outils d'évaluation sont toujours en tête des listes de souhaits en matière DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

<< suite de la page précédente

Le pourcentage de spécialistes de l'orientation professionnelle qui évaluent l'impact des programmes ou des services d'orientation professionnelle et de développement de carrière est demeuré sensiblement le même de 2006 à 2011. Un pourcentage de 54 % des répondants ont mentionné avoir effectué cette tâche dans le cadre du sondage précédent par rapport à 60 % dans le sondage le plus récent. Dans les deux sondages figurait une question sur le type d'information visé par ces évaluations. Bien qu'on note une baisse dans chaque catégorie, les changements liés à l'attitude, aux connaissances ou aux aptitudes des clients après une intervention ont diminué de près de la moitié (de 74 % en 2006 à 38 % en 2011). Il s'agit de loin de la mesure la moins populaire faisant l'objet d'un suivi par les spécialistes de l'orientation professionnelle dans le cadre d'évaluations.

Faits saillants concernant les compétences et la mobilité des spécialistes de l'orientation professionnelle

Les sondages de 2007 et de 2011 comportaient une question sur la façon dont les spécialistes de l'orientation professionnelle croyaient pouvoir améliorer leurs compétences afin de répondre aux besoins de leurs employeurs. La promotion du travail d'équipe et la motivation (77 %) ont obtenu la première place en 2007 tandis que le leadership et l'initiative individuelle (66 %) ont reçu les notes les plus élevées des répondants au sondage de 2011. Dans le cadre du sondage de 2007, les quatre réponses suivantes ont été : la négociation et la gestion des conflits (76 %); le leadership et l'initiative individuelle (72 %); le jugement et la prise de décisions (71 %); et l'établissement

des priorités, la gestion du travail, la délégation et le suivi (70 %). En 2011, les cinq réponses les plus fréquentes ont été l'évaluation des performances et le soutien (65 %), la promotion du travail d'équipe et la motivation (64 %), la négociation et la gestion des conflits (63 %) de même que le jugement et la prise de décisions (59 %). Il est intéressant de noter que deux choix ont considérablement diminué de 2006 à 2011. Tandis que 62 % des répondants ont mentionné que l'amélioration de leurs compétences en ce qui a trait à la sensibilité au fonctionnement opérationnel répondait aux besoins de leur employeur en 2007, seulement 36 % des répondants étaient de cet avis lors du plus récent sondage. Avec 22 points en moins de 2007 à 2011 (de 70 % à 48 %), la prédisposition au service à la clientèle a connu une baisse semblable. Par conséquent, ce critère a perdu du terrain pour passer du cinquième au dixième rang en importance.



En bref, les outils d'évaluation continuent de susciter un grand intérêt, et le perfectionnement professionnel des adultes en cours de réorientation professionnelle est de plus en plus

au cœur des préoccupations.



Mario R. Gravelle s'est joint à The Counselling Foundation of Canada au début de 2011 à titre d'analyste de l'innovation et de l'apprentissage. Il est responsable notamment d'organiser et de superviser les activités d'acquisition et de transfert de connaissances dans le cadre de projets soutenus par la fondation. M. Gravelle termine actuellement sa thèse de doctorat en histoire à l'Université York. Il possède en outre un baccalauréat de l'Université Concordia et une maîtrise de l'Université d'Ottawa.



ceric.ca 

18 Spadina Road, Suite 200, Toronto, ON
M5R 2S7 | 416.929.2510

Numéro d'enregistrement d'organisme caritatif
86093 7911 RR0001

Financement de projet en partenariat

Le CERIC accepte présentement les soumissions de proposition de développement de ressources innovatrices pour le counseling et le développement professionnel.

Le Comité de la recherche appliquée et universitaire du CERIC a identifié les secteurs prioritaires suivants :

- Information sur le marché du travail
- Intervention précoce
- Évaluation
- Intersection de la diversité et du travail

Le Comité du perfectionnement professionnel et de la formation continue du CERIC a identifié les secteurs prioritaires suivants :

- Théories émergentes dans le domaine de l'orientation professionnelle et modèles de gestion de carrière
- Impact des médias sociaux sur le travail des praticiens en orientation
- Enseignement de l'esprit d'entreprise et développement de carrière

Pour de plus amples informations ou pour télécharger un formulaire de lettre d'intention, visitez le site **ceric.ca**.



ceric.ca 

18 Spadina Road, Suite 200, Toronto, ON
M5R 2S7 | 416.929.2510

Numéro d'enregistrement d'organisme caritatif
86093 7911 RR0001

Programme de mobilisation des étudiants(es) aux cycles supérieurs

Ce programme du CERIC encourage la mobilisation des étudiants(es) canadiens(iennes) aux cycles supérieurs dont la recherche porte sur le développement de carrière et/ou un domaine connexe. Nous demandons l'assistance du corps enseignant pour nous aider à repérer des étudiants admissibles.

Grâce à ce programme, les étudiants aux cycles supérieurs feront la connaissance du CERIC et seront invités à :

- entrer dans la compétition pour remporter le **Prix des études supérieures**, qui fournit un financement pour participer et présenter au congrès Cannexus;
- joindre un des **comités du CERIC** (1 étudiant(e) des cycles supérieurs par année);
- rédiger des articles pour **ContactPoint / OrientAction** ou pour la *Revue canadienne de développement de carrière*;
- participer à un concours, qui a lieu tous les deux ans, qui consiste à rédiger **une thèse pertinente qui sera publiée** par le CERIC;
- interagir avec d'autres étudiants(es) des cycles supérieurs grâce au **réseau GSEP**, groupe spécialisé de LinkedIn.

Pour de plus amples renseignements, envoyez un courriel à **admin@ceric.ca** ou visitez le site **ceric.ca**.

Le conseiller d'orientation ET LES TESTS

— par Doria Ross

Le recours aux résultats de tests, d'inventaires, d'échelles, etc. dans la pratique de l'orientation scolaire et professionnelle s'avère une tâche minutieuse et ardue qui justifie un questionnement rigoureux.

En effet, la communication des résultats de tests au client exige une préparation, une vérification, une séquence, une stratégie et une façon d'introduire l'entrevue, très minutieuses. La pratique du testing est très complexe et les professionnels qui s'y adonnent doivent entreprendre une démarche rigoureuse en adoptant un esprit critique. C'est le message que livrent deux professeurs de l'Université de Sherbrooke, Marie-Chantal Guédon, psychologue et spécialisée dans l'application de la psychométrie, et Réginald Savard, spécialisé en counseling d'orientation. Ils ont uni leur expertise pour tenter de justifier l'intégration de la psychométrie en counseling d'orientation, en publiant *Tests à l'appui*, aux Éditions Septembre, en 2000.

En lisant ce livre, on perçoit une sorte de tiraillement entre la psychologue qui connaît très bien les faiblesses des instruments de mesure psychique que

sont les tests, au sens large, et le conseiller d'orientation qui veut les intégrer dans ses interventions de counseling. Pour respecter une certaine rigueur, les auteurs nous servent des mises en garde et fixent des exigences élevées au sujet du recours aux tests. Mais ils n'ont pas réussi à me convaincre du bien-fondé de l'utilisation des tests dans une relation d'aide. Ce qui aurait pu se présenter comme une recension d'écrits devient une sorte de plaidoyer contre l'utilisation des tests en orientation, à l'aide de *Tests à l'appui*, d'où sont tirées les citations paginées dans ce texte.

Dans l'introduction, les auteurs notent, au passage, « l'incompatibilité perçue par de nombreux professionnels du counseling entre le recours aux instruments normatifs que sont les tests et la philosophie du processus de relation d'aide », avant de livrer le constat suivant : « La pratique du counseling met en effet l'accent sur l'expérience subjective comme point central de l'intervention. Elle invite aussi l'intervenant à être au cœur du processus de relation d'aide et ainsi à devenir son propre instrument de travail. La psychométrie est alors reléguée

au second rang, sinon complètement évincée¹ ». Mais les auteurs tenteront quand même de démontrer l'utilité des tests en counseling d'orientation.

Il faut reconnaître, au préalable, que les instruments de mesure psychique, tels les tests, les inventaires et les échelles, sont des instruments de mesure indirecte qui s'inspirent du modèle stimulus-réponse². Les auteurs de *Tests à l'appui* le répètent : « Un score de test n'est jamais une mesure directe et précise » et « l'information qui en découle a donc un caractère partiel, imprécis et plus ou moins temporaire³ ». De plus, « les résultats de tests ne fournissent au mieux que des indications imprécises et limitées sur les caractéristiques d'une personne⁴ ». Et les auteurs conseillent de noter au client « l'imprécision qui entoure toujours les résultats de tests et le caractère limité de ceux-ci⁵ ».

Non seulement les tests dits d'orientation sont moins valables qu'on ne le croit généralement, mais ils peuvent être affectés par divers biais dus à leur structure, à cause des choix forcés, dus à la perception du répondant qui se dit « Ça dépend », dus à la clé de correction établie en référence à un groupe et non pas à un individu, dus à la désirabilité sociale, à l'état du client, etc. Un inventaire d'intérêts, par exemple, pourrait reconnaître des intérêts significatifs à une personne même si elle n'en n'a pas, ce que Ned Herrmann explique par l'effet de préférences cérébrales qui seraient en opposition. Se fier à de tels résultats artificiels et factices conduirait à une sorte



En préférant l'approche psychométrique à l'approche analytique, en orientation, on risque de métamorphoser le processus dit

**d'orientation en
procédés et procédures.**



¹ GUÉDON, M.-C. et R. SAVARD. *Tests à l'appui. Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling d'orientation*, Sainte-Foy, Les Éditions Septembre, 2000. p.9

² On le rappelle aux profanes, la réponse que fournit le client, dans un test ou un examen, ce n'est pas la réponse à une question mais bien à un stimulus, selon un modèle behavioriste. En effet, tous les items ou éléments d'un test ne sont pas présentés sous forme interrogative.

³ Guédon, Savard, p.13

⁴ Guédon, Savard, p.47-48

⁵ Guédon, Savard, p.55

de désorientation du client. De même, la technique du choix forcé peut pousser le client à inscrire trop de choix ou de préférences qui ne lui conviennent pas précisément de sorte que le profil final aura forcément tendance à biaiser sa réalité.

De plus, les tests fournissent un instantané, à un moment donné, dans la vie d'une personne. Leur utilisation représente certains dangers que soulignent Guédon et Savard en servant une mise en garde aux utilisateurs : invalider sa perspective personnelle, bloquer sa réflexion⁶, perte de cohésion interne⁷, dissonance affective⁸, perception menaçante du test⁹, effets imprévus d'informations bouleversantes¹⁰, impact négatif sur la motivation ou l'image de soi¹¹, situations particulières vécues au moment de la passation du test¹².

Par exemple, les élèves qui éprouvent un sérieux problème d'orientation sont souvent confrontés à un autre problème de réussite scolaire. Or, une expérience d'échecs à des examens objectifs peut se transposer négativement dans la réussite d'un test dont la structure est similaire, provoquer une sorte de blocage affectif et contribuer à invalider les résultats.

Quoique les informations tirées des tests « peuvent être utiles », « peuvent faciliter la réflexion », « peuvent aussi faciliter le travail du conseiller¹³ », par contre, « si le recours à des tests enrichit un processus, il ne contribue pas nécessairement à simplifier le travail du conseiller¹⁴ ». De fait, leur utilisation requiert beaucoup de temps, de préoccupation et de minutie. Le

conseiller doit préparer le client, s'assurer de ses bonnes dispositions¹⁵, administrer l'instrument, le corriger et s'enquérir des réactions du client. Puis le conseiller doit entreprendre « un travail approfondi touchant l'interprétation des résultats¹⁶ », « saisir la nature de l'information » provenant des résultats du test, l'interpréter objectivement, mettre les résultats en relation avec la réalité du client et « recadrer cette information en fonction des besoins particuliers¹⁷ » du client. De plus, le conseiller doit rechercher les indices (éléments ou incidents tels que l'état de santé) qui pourraient invalider les résultats du test et expliquer la non-concordance entre ce que le conseiller a appris de son client et ce que les résultats du test révèlent. L'analyse de cette adéquation permettra au conseiller « soit de confirmer et d'enrichir les indications découlant de l'instrument utilisé, soit de les nuancer ou même de les remettre en question¹⁸ ». Quel serait alors le véritable but du counseling?

S'agit-il de valider la perception qu'a le conseiller de son client, au moyen des résultats d'un test, ou de valider les résultats d'un test au moyen de la perception du conseiller et du client?

Si les auteurs de Test à l'appui semblent, ici, enlever du pouvoir aux tests, plus loin ils leur accordent une grande importance en concevant les résultats de tests comme un critère d'évaluation du client, car « souvent, son appréciation concorde sur plusieurs points avec les résultats de tests, ce qui valide sa réflexion et renforce une image positive de soi comme personne capable de se décrire ou de juger de ce qui lui convient¹⁹ ». Cette appréciation du client

est obtenue sous forme d'auto-évaluation à partir des paramètres du test. Une mise en garde s'impose.

Si l'entrevue se déroule en référence aux résultats de tests, au lieu de se référer au vécu du client, plus dynamique, plus complet, plus significatif de ce qu'il est devenu, le risque est grand d'accorder plus d'importance aux résultats des tests qu'au client lui-même. L'introduction d'une sorte d'interface (les tests) entre le conseiller et le client, dans une relation d'aide, risque de dévaloriser le counseling qui doit être centré sur le client, compte tenu de la valeur exagérée qu'accordent naïvement les gens aux tests.

Le but principal du recours au testing serait la connaissance de soi. Or, « selon Martinot, les individus apprennent à se connaître grâce à l'introspection, grâce au traitement qu'ils font des souvenirs des événements passés organisés autour des croyances qu'ils ont d'eux-mêmes²⁰ ». C'est par l'analyse du vécu du client, en l'a aidant à donner du sens à son vécu, en travaillant avec sa réalité, compte tenu de ses expériences, que le conseiller amène la personne à se connaître et à se reconnaître telle qu'elle est pour mieux se projeter dans l'avenir.

Quant à la prédiction, il est connu que c'est la plus grande faiblesse des tests. Leur capacité de prévision se limite au court terme comme les cotes à la bourse ou les prévisions météorologiques. Le meilleur prédicteur de la réussite, c'est la réussite vécue. Au lieu de confronter les perceptions qu'a le client de lui-même, avec des résultats de tests, ne serait-il pas plus « professionnel » et efficace de les confronter avec son vécu, sa réalité? En faisant l'analyse de son vécu avec le

⁶ Guédon, Savard, p.19

⁷ Guédon, Savard, p.34-35

⁸ Guédon, Savard, p.38

⁹ Guédon, Savard, p.39

¹⁰ Guédon, Savard, p.40

¹¹ Guédon, Savard, p.52

¹² Guédon, Savard, p.21

¹³ Guédon, Savard, p.11

¹⁴ Guédon, Savard, p.15

¹⁵ Guédon, Savard, p.23

¹⁶ Guédon, Savard, p.27

¹⁷ Guédon, Savard, p.29

¹⁸ Guédon, Savard, p.29

¹⁹ Guédon, Savard, p.60

²⁰ Guédon, Savard, p.11

Le conseiller d'orientation ET LES TESTS

<< suite de la page précédente

conseiller, le client découvre graduellement sa propre identité, la comprend, lui donne un sens et la connaissance de soi qu'il acquiert est un aboutissement logique d'une démarche cohérente centrée non pas sur des résultats artificiels de tests, mais sur lui-même, sur sa réalité, sur son vécu.

De toute façon, si les résultats de tests correspondent aux caractéristiques que le client a révélées de lui-même, c'est qu'il se connaît bien et les tests sont inutiles. Si, au contraire, les résultats de tests ne correspondent pas aux caractéristiques du client, il faut alors les nuancer et même les rejeter²¹. Ils seraient donc inutiles. Pourquoi s'entêter à dresser un écran, les tests, entre le conseillé et le conseiller? D'une part, on tente de convaincre le client qu'il est capable de prendre une décision, qu'il a les ressources, qu'il est responsable, etc. et, d'autre part, il apprend qu'on doit utiliser un instrument étrange pour lui révéler ce qu'il est et ce qu'il doit faire. Si après avoir vécu avec lui-même durant 20, 30, ou 40 ans, il n'a pas appris à se connaître, aussi

bien le référer à un psychologue dont la place du testing, dans sa formation universitaire, est plutôt culturelle.

En préférant l'approche psychométrique à l'approche analytique, en orientation, on risque de métamorphoser le processus dit d'orientation en procédés et procédures. Craignant que des t« mécaniciens du testing » s'improvisent conseillers d'orientation, l'OPCCOQ²², voulait exiger que l'utilisation des tests (passation, correction, interprétation, communication des résultats) non seulement ne soit autorisée qu'à des experts, notamment les c.o., mais devienne un acte dit professionnel, protégé, comme le diagnostic et la prescription de médicaments chez les médecins. D'aucuns comparaient le recours aux tests par les c.o. à la pratique médicale qui établit des diagnostics à partir des résultats de tests.

Les instruments de mesure psychique, dits tests d'orientation, sont, de par leur

nature, rappelons-le, des instruments de mesure indirecte, calqués sur un modèle de stimulus-réponse, qui donnent des mesures inévitablement imprécises, partielles et limitées. Alors que les instruments de mesure utilisés en médecine pour confirmer ou établir un diagnostic sont généralement des instruments de mesure directe dont la précision se raffine de plus en plus avec le développement de la recherche en sciences biologiques et neurologiques.

Un autre problème dont l'importance est négligée, c'est la validité de certains tests utilisés par les professionnels de l'orientation. Ce n'est pas parce qu'un instrument d'investigation psychique devient populaire auprès des utilisateurs qu'il devient par le fait même valide. Si les données recueillies pour valider un instrument de mesure ne sont pas valables, non représentatives, faute d'un échantillon dûment constitué ou d'une méthodologie dûment éprouvée, par exemple, tout traitement statistique si poussé soit-il (régression multiple, analyse factorielle, etc.) ne réussira pas à les améliorer ni à les corriger. On donnera l'illusion de la rigueur scientifique.

Il existe des tests, dit-on, dûment validés. D'accord. Ils ont été validés à partir de groupes de personnes échantillonnées ou, souvent, sur des groupes de personnes disponibles au moment de l'étude.

Admettons que la validité de l'instrument a été établie de façon rigoureuse. Il faut retenir que cette validité a été calculée de façon réductrice, à partir de la moyenne du groupe utilisé. Les extrêmes, de part et d'autre de la moyenne, ne partagent pas nécessairement les caractéristiques de la moyenne. Ils sont des marginaux. Ce sont eux qui viennent le plus souvent consulter un conseiller. Il s'ensuit que la

²¹ Guédon, Savard, p.29

²² Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, devenu l'ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, OCCOPPQ.
(Ces deux ordres ont « divorcé » en décembre 2010, retrouvant ainsi leur propre identité et leur autonomie).

Ce n'est pas parce qu'un instrument d'investigation psychique devient populaire auprès des utilisateurs

qu'il devient par le fait même valide.

pratique du counseling orientée, appuyée ou soutenue par des résultats de tests accuse des dérives et des égarements avec une clientèle marginale.

Et puis, il y a la magie des chiffres. Eli Devons, cité par Mintzberg²³, traitait « De l'utilité douteuse des données quantitatives : « une fois qu'un nombre était écrit [...] il était rapidement accepté comme « le nombre sur lequel on est d'accord », dans la mesure où personne n'était capable de développer des arguments rationnels montrant qu'il était inexact [...]. Et une fois que les nombres étaient appelés « statistiques », ils acquéraient l'autorité de l'Écriture sainte²⁴ ». Et Mintzberg de conclure : « Enfin, bien que les données quantitatives puissent informer l'intellect, ce sont pour une large part les données qualitatives qui engendrent la sagesse ».

Il y a eu des initiatives d'innovation prometteuses dans certaines universités ainsi que dans certains cégeps, mais la recherche fondamentale en orientation fait défaut pour soutenir un cadre de référence conceptuel éprouvé. Cependant, Virginie Brodeur et Louis Cournoyer nous présentent, dans le Bulletin d'OrientAction printemps 2011, une initiative novatrice fort intéressante en intégrant deux approches soutenues par la psychologie positive, l'une orientée vers les solutions et l'autre visant l'analyse de projets personnels. Ils nous proposent un cadre de référence conceptuel pour entreprendre « une démarche type de counseling de carrière », soit la deuxième génération de counseling.

Mais la croyance à la vertu des résultats de tests est résistante, faute de preuves objectivement établies, à la suite d'études

longitudinales, pour démontrer l'échec du recours au testing dans la pratique de l'orientation. Car si un client, « orienté » à coup de résultats de test, s'avère mal orienté par la suite, c'est sa faute à lui : il n'a pas répondu honnêtement, son identité du moi n'est pas structurée, il est ambivalent, etc. Les tests ne mentent pas, dit-on.

Nonobstant les arguments, les considérations, les dénonciations qui précèdent, soyons bons princes, portons-nous à la défense des inconditionnels du testing qui accordent une valeur « indéniable » aux résultats des instruments de mesure psychique. Pour justifier le recours aux tests, je vais utiliser une histoire de Karl Weick, rapportée par Henry Mintzberg²⁵.

Les soldats d'une unité militaire s'étaient perdus dans les Alpes à la suite d'une grosse tempête de neige. Le troisième jour ils réapparurent à leur base et expliquèrent :

Convaincus que nous étions perdus, nous nous préparions pour notre fin. Puis l'un de nous a trouvé une carte dans sa poche et cela nous a tranquillisés. Nous avons dressé nos tentes et attendu la fin de la tempête, puis nous avons découvert notre position sur la carte. Et nous voilà. Le lieutenant [qui avait envoyé l'expédition] demanda cette carte remarquable et l'étudia. Il découvrit à son grand étonnement que ce n'était pas une carte des Alpes, mais une carte des Pyrénées²⁶.

Mintzberg en déduit que lorsqu'on « est perdu, n'importe quelle carte fait l'affaire! Autrement dit, une représentation intellectuelle erronée vaut mieux qu'une absence de représentation puisque, au moins, elle constitue un encouragement et peut pousser à l'action ».

Ainsi en est-il des résultats de test. Même erronés, ils peuvent aider le client... perdu. Le client est-il vraiment ce qu'on laisse croire qu'il est? En partie, peut-être, mais en totalité? Peu importe, il a enfin appris ce qu'il est et c'est rassurant, il est devenu quelqu'un.

Que votre conscience déontologique dorme en paix, chers utilisateurs de tests. Vous pouvez quand même aider vos clients.

On le rappelle aux profanes, la réponse que fournit le client, dans un test ou un examen, ce n'est pas la réponse à une question, mais bien à un stimulus, selon un modèle behavioriste. En effet, tous les items ou éléments d'un test ne sont pas présentés sous forme interrogative.

RÉFÉRENCES

- Langlois, Jacques. L'Orientation, mode d'emploi. Renouveau pédagogique Inc. 2010.
Mintzberg, Henry et al. Safari en pays stratégique. Village mondial. 1999.
Weick, Karl E. Cartographic Myths in Organization. Wiley. 1990.

Doria Ross est professeur retraité de l'UQAM. À la fondation de l'UQAM, il a créé le baccalauréat en Information scolaire et professionnelle qui est devenu le baccalauréat en Développement de carrière. Il s'est impliqué activement dans la création de la maîtrise en Carriérologie après avoir fondé une revue francophone internationale Carriérologie. Il s'est également impliqué activement dans la conception, la production et la validation d'une simulation de gestion d'entreprise.

²³ Guédon, Savard, p.81
²⁴ Guédon, Savard, p.155

²⁵ Guédon, Savard, p.169
²⁶ Guédon, Savard, p.54



Repères est mon site de référence pour tout ce qui touche l'information scolaire et professionnelle.



REPÈRES au quotidien

- Pour les formations
- Pour les professions
- Pour les perspectives d'emploi
- Pour la Salle des pros
- Pour les activités interactives d'information et d'orientation
- Et plus encore



SUIVEZ-NOUS!

- facebook.com/reperes.qc.ca
- [@Reperes_isep](https://twitter.com/Reperes_isep)

www.reperes.qc.ca



info@grics.qc.ca
www.grics.qc.ca
514 251-3730



ceric

CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING
INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

CERIC (Canadian Education and Research Institute for Counselling) is a charitable organization that advances education and research in career counselling and career development.

Le CERIC est un organisme caritatif voué à la progression de l'éducation et de la recherche en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière.

INITIATIVES

Project Partnerships Partenariats de projets

CERIC funds both research as well as learning and professional development projects that advance the body of knowledge in career counselling and career development in Canada. For more information about our current funding priorities and project partnership details, please visit ceric.ca.

Le CERIC finance à la fois des projets de recherche et des projets pédagogiques et de développement professionnel qui promeuvent l'ensemble des connaissances dans le domaine de l'orientation professionnelle et du développement de carrière au Canada. Pour de plus amples renseignements sur nos priorités de financement et nos partenariats de projets, visitez le site ceric.ca.



Canada's bilingual National Career Development Conference promoting the exchange of information and innovative approaches for career development and counselling.
Ottawa, January 28 - 30, 2013.

Cannexus est un congrès national bilingue favorisant l'échange d'informations et d'initiatives novatrices dans le domaine de l'orientation et du développement de carrière.
Ottawa, du 28 au 30 janvier 2013.



ContactPoint is a Canadian online community program providing career resources, learning and networking for practitioners.

OrientAction est un programme communautaire canadien en ligne destiné aux praticiens(siennes), qui fournit des ressources sur le développement professionnel, l'acquisition de connaissances et le réseautage.



The CJCD is a peer-reviewed publication of career-related academic research and best practices. cjcdonline.ca.

La RCDC est une publication évaluée par les pairs qui porte sur la recherche universitaire et les meilleures pratiques. rddcennligne.ca.



Graduate Student Engagement Program and Graduate Student Award. For information, visit ceric.ca.

Programme de mobilisation des étudiants(es) aux cycles supérieurs et Prix des études supérieures. Pour obtenir plus d'informations, veuillez visiter ceric.ca.

RESOURCES & PROJECTS RESSOURCES & PROJETS



Emerging Green Jobs in Canada
Hausse des emplois verts au Canada
In partnership with / en partenariat avec
Green Skills Network (First Work)



Assessment Guide for Career and Guidance Counselling

Guide d'évaluation en orientation

In partnership with / en partenariat avec
l'Ordre des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec (OCCOQ)



**Career Centre Evaluation:
A Practitioner Guide**

Évaluation des centres de carrières : Le guide du praticien

In partnership with / en partenariat avec
University Career Centre Metrics
Working Group
Groupe de travail sur les mesures de
performance du centre de carrière
universitaire

NEW RESEARCH NOUVELLE ÉTUDE



CERIC Survey of Career Service Professionals

Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle du CERIC

Download report at ceric.ca
Téléchargez le rapport à ceric.ca

ceric.ca



18 Spadina Road, Suite 200, Toronto, ON M5R 2S7 | 416.929.2510

Charitable Registration # / Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance 86093 7911 RR0001



ÉVÉNEMENTS À VENIR

2 octobre : Journée SRACQ 2012, Québec, QC

3 au 6 octobre : Orientation scolaire et professionnelle, en faveur de la justice sociale, le bien-être et l'emploi durable, Mannheim, Allemagne

4 au 5 octobre : Congrès international francophone en ressources humaines 2012, Montréal, QC

21 au 23 octobre : Conférence de l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA) : Reconnaissions l'apprentissage et les compétences, Halifax, NS

22 au 24 octobre : 40^e colloque de l'Association des intervenants en toxicomanie du Québec (AITQ), Trois-Rivières, QC

22 octobre : Journée REPÈRES, Sherbrooke, QC

13 novembre : Rencontres Secondaire-Cégep (SRAM), Montréal, QC

14 novembre : Journée REPÈRES, Montréal, QC

15 novembre : Journée REPÈRES, Montréal, QC

19 novembre : Journée REPÈRES, Québec, QC

21 au 23 novembre : Conférence des ressources humaines de l'Atlantique 2012, Saint-John, NB

27 au 28 novembre : Forum 2012 du Groupe d'action en développement de carrière au Nouveau-Brunswick (GADCNB), Frédericton, NB

27 au 28 novembre : The European Employment Forum, Bruxelles, Belgique

ÉCRIVEZ UN ARTICLE POUR...



OrientAction est présentement à la recherche d'auteurs pour son prochain Bulletin qui paraîtra au printemps 2013. Pour obtenir plus d'information, vous pouvez nous contacter ou consulter la section « Rédigez un article pour le Bulletin » sur la page principale d'OrientAction. Vous vous sentez inspirés? Envoyez-nous votre proposition d'article à : admin@orientaction.ca.



DEVENEZ BLOGUEUR POUR ORIENTACTION!

Nous sommes présentement à la recherche de personnes intéressées à alimenter périodiquement le blogue sur OrientAction. Pour plus d'information, contactez-nous à : admin@orientaction.ca.

orientaction.ca

Faites-nous part de vos commentaires et suggestions en écrivant à : admin@orientaction.ca

Société GRICS, Édifice Marie-Guyart, 1060, rue L.-A.-Taschereau, Aile Saint-Amable, 3^e étage, Québec, QC G1R 5E6 T 418 643-1969 F 418 643-8968 orientaction.ca

OrientAction est une communauté en ligne dédiée aux professionnels oeuvrant dans le domaine du développement de carrière qui a pour objectif de contribuer à l'évolution de la profession en favorisant le dialogue, le réseautage et le partage de ressources et de connaissances.

Tout le matériel soumis au Bulletin OrientAction devient sa propriété. Les auteurs peuvent évidemment réutiliser leur texte en mentionnant que leur article a été publié dans le Bulletin OrientAction. Nous nous réservons le droit de modifier les textes pour adapter leur longueur. Les points de vue exprimés par les auteurs ne sont pas nécessairement adoptés par OrientAction. La présentation de programmes, de produits et de services n'implique pas qu'OrientAction approuve tous ces éléments.



orientaction.ca

OrientAction est un projet de partenariat entre le CERIC et la Société GRICS, avec le soutien de The Counseling Foundation of Canada.

