

Ordre  
des conseillers  
et conseillères  
d'orientation



et des  
psychoéducateurs et  
psychoéducatrices  
du Québec

UN ORDRE DEUX PROFESSIONS


# en pratique

Exercice professionnel  
de l'orientation

NUMÉRO  
décembre 2004

2

# l'orientation : évaluer ou tester ?



Évaluer les causes  
de l'indécision

Enjeux liés à  
l'utilisation des tests

Évaluation et  
employabilité

L'évaluation en counseling  
d'orientation

Historique et problématiques  
de l'évaluation

**ASSURANCES HABITATION et AUTO de GROUPE**  
**Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et**  
**des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec**

# Profitez de tarifs de groupe...

**doublés d'un service  
personnalisé et attentionné!**

À titre de membre de l'**Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec**, vous bénéficiez d'un statut privilégié vous donnant droit à des tarifs de groupe avantageux<sup>†</sup>. Chef de file national en matière de programmes d'assurances habitation et automobile de groupe, nous assurons plus de 600 000 clients et sommes reconnus pour notre service à la clientèle exceptionnel.

Obtenez une soumission en ligne  
et **DOUBLEZ** vos chances!

[www.melochemonnex.com/occoppq](http://www.melochemonnex.com/occoppq)

1 888 589 5656

Demandez une soumission  
et vous pourriez

**GAGNER**

le nouveau  
Cabriolet CLK320

**Mercedes-Benz\*!**

Nos détenteurs de polices habitation  
et/ou auto sont automatiquement inscrits.



Parrainé par

Ordre  
des conseillers  
et conseillères  
d'orientation



et des  
psychoéducateurs et  
psychoéducatrices  
du Québec



**Meloche Monnex**

Notre science... l'assurance,  
notre art... le service

†Les tarifs de groupe en assurance auto ne s'appliquent pas aux provinces de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard. En raison des lois provinciales, notre programme d'assurance automobile n'est pas offert en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan.

\*Aucun achat requis. Le concours est ouvert aux résidents du Canada ayant atteint l'âge de la majorité dans leur lieu de résidence. La valeur approximative du nouveau Cabriolet CLK320 Mercedes-Benz est de 74 000 \$. Le concours est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2004. Avant d'être déclarée gagnante, la personne dont le nom aura été tiré au sort devra résoudre correctement un problème mathématique. Pour connaître les chances de gagner et pour savoir comment participer, vous pouvez consulter les règles du concours Gagnez le nouveau Cabriolet CLK320 Mercedes-Benz sur [www.melochemonnex.com/occoppq](http://www.melochemonnex.com/occoppq). Le programme d'assurances habitation et auto est souscrit par Sécurité Nationale compagnie d'assurance.

# en pratique

Le magazine *en pratique* est publié deux fois par année, en mai et en décembre, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ). Tiré à 6 500 exemplaires, il se veut un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation et en psychoéducation. De format tête-bêche, chaque côté étant consacré à une des deux professions de l'Ordre, il est structuré autour de deux grands dossiers thématiques d'une douzaine de pages. Il est destiné aux membres de l'Ordre, aux étudiants, aux professeurs ainsi qu'à toute personne ou groupe intéressé.

## Comité du magazine

Organe directeur de l'édition du magazine, ce Comité détient un pouvoir décisionnel sur le contenu et l'aspect visuel. Il regroupe deux chargés d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o., et Dominique Trudel, ps.éd., la coordonnatrice aux publications, Diane Tremblay et la directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Renée Verville.

## Comités du dossier

Dirigés par des chargés d'affaires professionnelles de l'Ordre, ces Comités sont responsables de la réalisation des dossiers thématiques. Ils regroupent chacun quatre professionnels bénévoles, recrutés en fonction de leur expertise et de manière à représenter la diversité des pratiques. Leur mandat est d'une durée de 2 ans. **Au secteur orientation**, le comité regroupe les conseillers d'orientation Claudette Clément, Louis Courmoyer, Louise Delisle-Laberge, Martine Lacharité et Richard Locas.

## Coordination de la production

Diane Tremblay

## Publicité et mise en pages

Suzanne Plourde, technicienne en micro-édition

**Collaboration régulière** : universités offrant la formation en orientation.

## Impression

Les Impressions Au Point

## Correcteur-réviseur

Martin Lessard

## Illustration de la page couverture

Haus Design Communications

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte. Tous les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source.

## Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada : ISSN 1713-6253

## Postes Canada

Envoi de la publication canadienne # 1451669

OCCOPPQ, 1600, boul. Henri-Bourassa O., bur. 520, Montréal (Québec) Canada H3M 3E2  
Tél.: (514) 737-4717, 1 800 363-2643

[www.occoppq.qc.ca](http://www.occoppq.qc.ca)

[www.orientation.qc.ca](http://www.orientation.qc.ca)

## Information :

[dtremblay@occoppq.qc.ca](mailto:dtremblay@occoppq.qc.ca)

# en pratique

Exercice professionnel  
de l'orientation

NUMÉRO  
décembre 2004

2

## SOMMAIRE

### BILLET DU PRÉSIDENT

2 *L'évaluation : une responsabilité au cœur de notre pratique*

### DOSSIER

3 *L'orientation : évaluer ou tester ?*

4 *D'hier à demain*

7 *L'art de l'évaluation dans le secteur de l'employabilité*

8 *L'évaluation en counseling d'orientation : deux perspectives complémentaires*

9 *Évaluer les causes de l'indécision ou répondre techniquement à la demande ?*

10 *Quelques enjeux actuels liés à l'utilisation des tests*

14 *Livres et liens utiles*

### VIE PROFESSIONNELLE

15 *Jean-Pierre Hick, passionné de l'évaluation – Un expert qui témoigne*

### VIE UNIVERSITAIRE

17 *Des recherches interculturelles à l'UQAM*

18 *Qui fait quoi au département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke*

### Opinion, commentaire ?

Vous aimeriez émettre votre opinion sur un de nos articles ? Envoyez-nous un court texte. Nous pourrions le publier en tout ou en partie dans une prochaine édition. Courriel : [dtremblay@occoppq.qc.ca](mailto:dtremblay@occoppq.qc.ca)



## L'ÉVALUATION : une responsabilité au cœur de notre pratique

Michel Turcotte, c.o.

Président – secteur orientation

Ce numéro du magazine *en pratique* porte sur l'évaluation dans le contexte de nos services d'orientation. Pourquoi a-t-on choisi ce thème ? Avant tout parce qu'il est une caractéristique centrale de la compétence des conseillers d'orientation. Il est également au cœur de la pratique de nombreux professionnels assujettis au *Code des professions*, ce qui démontre bien le niveau élevé de compétences et de formation continue que cet acte exige. Pour réaliser toute l'importance accordée à cette activité par les professionnels, nous n'avons qu'à consulter les récents travaux du groupe de travail ministériel sur les professions de la santé et des relations humaines, plus communément appelé *Groupe Bernier*. Je rappelle que le rapport de ce groupe de travail englobait une vingtaine de professions du secteur de la santé et des relations humaines, dont l'orientation et la psychoéducation. On retrouve, au début de chaque définition du champ de pratique des professions, l'énoncé suivant : « L'exercice de la profession consiste à évaluer le [...] dans le but de [...] ».

Le projet de loi 90 concernant les professions en santé a été adopté il y a plus d'un an et les changements ont été intégrés au *Code des professions*. Depuis l'hiver dernier, un comité d'experts, mis sur pied par l'Office des professions, a le mandat de donner suite au rapport du Groupe Bernier, de formuler, d'ici juin 2005, des recommandations à l'Office portant sur le renouvellement de la définition du champ de pratique des professions des relations humaines et de proposer des activités réservées en lien avec leurs contextes de pratique. Pour leurs travaux, les membres de ce comité se sont inspirés de la proposition de définition suivante de notre champ de pratique : *l'exercice de l'orientation consiste à évaluer le fonctionnement intellectuel, psychologique et les ressources d'une personne, à mesurer ses intérêts, ses aptitudes, sa personnalité, ses fonctions intellectuelles, cognitives et affectives, à intervenir sur son identité, à déterminer les stratégies et les plans d'intervention et à en assurer le suivi, dans le but de développer ou de rétablir sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière*. Toutefois, ce comité se base également sur le modèle du projet de loi 90, c'est-à-dire des textes courts et très spécifiques quant aux champs de pratique.

Il tient compte aussi de la proposition suivante concernant une activité réservée : *évaluer le fonctionnement psychologique d'une personne au regard de son potentiel personnel, scolaire et professionnel*.

### Au centre de l'activité d'évaluation

On retrouve dans la récente publication *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*<sup>1</sup> la définition suivante de l'évaluation psychologique : « examen détaillé du fonctionnement psychologique qui comprend la collecte, l'évaluation et l'intégration des résultats de tests et d'information collatérale et la production d'un rapport sur l'information concernant la personne ». On comprend bien à la lecture de cette définition que ce qui est au centre de l'activité d'évaluation n'est pas en soi l'utilisation d'un test psychométrique ou d'autres instruments de collecte de données, mais plutôt ce qu'un professionnel en fera dans le cadre d'un examen détaillé de la personne et du contexte dans lequel elle évolue ou se trouve à un moment donné de sa vie.

En effet, pour utiliser des instruments psychométriques, il faut non seulement avoir choisi les instruments les plus adéquats, ce qui déjà demande des compétences professionnelles et techniques reconnues, mais il faut aussi savoir transmettre les résultats. Ces derniers, au mieux, seront bien reçus par le client parce qu'ils confirmeront et compléteront l'image qu'il a de lui-même. Toutefois, dans certaines situations, il existera un écart significatif entre les résultats et la perception que le client a de lui-même ou qu'il veut entretenir de lui-même. C'est à ce moment-là qu'entre en jeu tout l'art et l'expertise du counseling d'orientation : savoir créer le climat de confiance permettant au client d'être disponible lors du processus d'évaluation, et savoir reconnaître l'impact de cette évaluation sur la personne et le gérer de façon constructive dans le processus. C'est cette expertise en counseling qui permettra au client d'accéder à de l'information nouvelle sur lui-même.

Pour nourrir votre réflexion sur la fonction d'évaluation de la personne, nous avons voulu, dans cette édition de votre magazine professionnel, vous présenter des témoignages ou des perspectives de praticiens issus de différents secteurs de pratique ainsi que de celle d'un professeur qui enseigne la psychométrie depuis plusieurs années.

Je vous souhaite une bonne lecture ! ❖

1 American Educational Research Association, American Psychological Association et National Council on Measurement in Education. *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*, traduit par l'OCCOPPQ sous la direction de Georges Sarrazin, Montréal, Institut de recherches psychologiques, 2003.



# L'ORIENTATION

## ÉVALUER *ou tester* ?

Louise Delisle-Laberge, c.o., travailleur autonome  
Responsable du dossier

Pour marquer l'importance du processus d'évaluation dans notre pratique, à un moment où nous n'avons jamais été aussi près de la réserve légale d'une activité qui toucherait l'évaluation du fonctionnement psychologique pour les conseillers d'orientation, il semble primordial de nous pencher ensemble sur les différents aspects ou enjeux reliés à cet acte professionnel qu'est l'évaluation.

La deuxième édition du magazine couvre donc ce dossier qui, loin d'être exhaustif, vise bien entendu à raffiner nos outils en présentant certaines informations pertinentes tout en cherchant à susciter la réflexion sur la pratique de l'évaluation.

Un tel dossier, qui présente l'acte d'évaluation comme étant une responsabilité professionnelle, se doit de resituer cet acte dans son contexte historique. Un premier article de Louise Delisle-Laberge et de Richard Locas présente donc les grandes lignes de l'évolution et les différents courants qui ont secoué la pratique de l'orientation au Québec. Une seconde série de trois textes présente le point de vue de trois professionnels de l'orientation quant à l'acte d'évaluation dans leur pratique. Ces textes signés par Laurent Matte, Mireille Tesolin et Érik Beaulieu soulèvent des questions pertinentes et suggèrent des pistes de réflexion intéressantes pour le lecteur.

Enfin, comment aborder l'acte d'évaluation en orientation sans comprendre les enjeux actuels liés à l'utilisation des tests ? C'est ce que présente Marie-Chantal Guédon dans son article de fond. Elle y aborde des notions aussi essentielles que le choix des instruments, l'utilisation judicieuse des tests et l'interprétation des résultats. Nous croyons donc que ces articles vous permettront de poursuivre la réflexion sur l'acte d'évaluation comme responsabilité professionnelle dans la pratique de l'orientation. ❖



La responsable de ce dossier thématique, Mme Louise Delisle-Laberge, a été conseillère d'orientation à la Commission scolaire Sainte-Croix pendant plus de trente ans. Elle est encore très engagée à titre de consultante autonome dans le domaine de l'orientation. Auteure notamment du livre *La part des parents dans l'orientation au secondaire* et de publications dans la série *La tête de l'emploi*, elle travaille également à la correction et à la traduction de textes. Elle a participé au cours des années à plusieurs comités à l'Ordre. Les autres membres du Comité du dossier, coordonné par le chargé d'affaires professionnelles Richard Locas, sont les conseillers d'orientation Claudette Clément, Louis Cournoyer et Martine Lacharité.



# D'hier à demain

## Historique et problématiques de l'évaluation en orientation

Louise Delisle Laberge, c.o., *travailleur autonome et*  
Richard Locas, c.o., *chargé d'affaires professionnelles, OCCOPPQ*

Dans un dossier portant sur l'évaluation en tant qu'acte, mais également en tant que responsabilité professionnelle, il apparaît important de rappeler quelques grands mouvements de l'histoire qui ont marqué la pratique des conseillers d'orientation au Québec.

Certains d'entre nous ont vécu ces bouleversements ou cette évolution, alors que près de 40 % de nos membres, âgés de moins de 35 ans, les ont sans doute survolés dans quelques cours universitaires. Loin de nous l'idée de tracer un historique exhaustif de l'utilisation des instruments psychométriques au Québec et des personnes qui se sont consacrées au développement de tests spécifiquement conçus pour la population québécoise. Ce texte vise davantage la présentation des grands courants qui ont influencé le travail des praticiens et l'identification des tendances qui se pointent à l'horizon, certaines d'entre elles étant déjà enclenchées.

### Bref retour dans le passé

Afin d'illustrer les grands courants et l'évolution de la mesure en orientation, nous ferons une allégorie avec les grandes périodes de l'histoire de l'humanité. Il s'agit d'un clin d'œil à l'histoire : il ne faudrait pas chercher de liens sous-jacents entre les particularités des époques et les courants dans la pratique de l'orientation. Par ailleurs, même si chaque époque est marquée par des caractéristiques particulières, il faut être prudent dans l'établissement de généralités applicables à l'ensemble de la pratique professionnelle pour chaque période. En guise d'exemple, même durant l'époque de « l'anti-testing », plusieurs conseillers d'orientation, notamment au sein d'établissements d'enseignement, maintenaient des programmes de testing massif en vue du classement de la population étudiante. Effectuons donc notre retour dans le passé...

### 1. L'Antiquité

*l'évolution de la psychologie  
jusqu'au début des années 1930*

L'Antiquité est le début recensé des premières grandes civilisations organisées. On assiste également à l'émergence des premières sciences et des grands philosophes qui tentent de

comprendre l'humain. Notre histoire de la psychométrie débute à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle au cours duquel les sciences humaines se calquent de plus en plus sur les sciences dites pures. En effet, la méthode à l'étude de l'être humain s'utilise également dans l'étude de ses aspects psychologiques. L'application des notions statistiques aux sciences humaines va permettre à ces dernières de s'établir comme « science ». La psychologie va donc se développer en s'appuyant sur des méthodes quantitatives de plus en plus sophistiquées. La notion d'évaluation de la personne et l'utilisation des instruments de mesure vont se transformer parallèlement à l'évolution des sciences humaines, et plus particulièrement de la psychologie. On glisse doucement d'une compréhension philosophique de l'homme vers sa mesure objective. La psychométrie qui est, entre autres, une application des statistiques aux différences individuelles va donc se développer progressivement. Ses premières cibles de mesure se situeront davantage sur le plan de la personnalité, de l'intelligence et des capacités personnelles. Elle sera notamment très utile lors des deux grandes guerres mondiales afin d'identifier les « bons soldats ». Au Québec, c'est à la fin des années 1920 et au début des années 1930 que l'on commencera à s'intéresser à l'orientation, avec Wilfrid Éthier comme pionnier et père de cette discipline.

### 2. Le Moyen-Âge

*jusqu'aux années 1950*

Au Moyen-Âge, on constate que l'ensemble du système féodal est au service du pouvoir. Dans l'histoire de l'évaluation au Québec, les premiers orienteurs, qui sont des enseignants, recevront une formation d'une année liée à la psychotechnique. Leur rôle consiste davantage à utiliser une batterie de tests pour mesurer les caractéristiques des individus en vue d'un classement ou pour en arriver à des conseils directifs. Nos « preux chevaliers » orienteurs sont des spécialistes de la mesure et ils se définiront eux-mêmes, un peu plus tard, comme étant issus de « l'école des testeux ».

À cette époque et de façon plus généralisée, l'utilisation des instruments de mesure psychométrique sert avant tout la société et les institutions, ensuite l'individu. Selon l'article « Les différences individuelles », du site Internet DOKIMOS (<http://www.dokimos.ca/Ia208.htm>), Binet disait que l'orientation professionnelle devait aider à la construction d'une société « où chacun travaillerait selon ses aptitudes reconnues de manière à ce qu'aucune parcelle de force physique fût perdue pour →



la société ». Cet article fait également ressortir les abus en ce qui concerne l'utilisation des tests dans l'évaluation et l'étiquetage des personnes.

### 3. *La Renaissance* des années 1960 à 1980

Tout comme cette période dans l'histoire de l'humanité, on assiste à une forme de retour vers l'Antiquité de la psychologie et on redécouvre la compréhension de l'être humain comme sujet et non pas comme objet. À ce moment, au Québec, on assiste à une mutation progressive, et parfois pénible, de la profession d'orienteur à celle de conseiller d'orientation. Dans son éditorial de la revue *Orientation Professionnelle* de mai 1965, Roch Duval soulève les questions suivantes lorsqu'il parle de l'utilisation massive des tests dans les écoles et du rôle de psychotechnicien des conseillers d'orientation :

*Combien de gens catalogués pour la vie, et par notre faute ? Combien d'orientations douteuses, hasardeuses, faites sur la foi d'un ou de quelques tests interprétés sommairement ?*

L'utilisation des tests psychométriques comme principal outil de travail est de plus en plus contestée : on assiste à une montée progressive de la place du counseling en orientation, alors qu'une vague anti-psychométrie déferle sur la profession. On préférera donc les méthodes de grilles d'autoévaluation, d'exercice de connaissance de soi, d'introspection et d'entrevues non standardisées pour atteindre les objectifs de l'intervention. Par contre, parallèlement à ce grand mouvement, il y a des recherches et des travaux importants qui se poursuivent pour le développement de la psychométrie au Québec.

Les approches humanistes gagnent en importance et on considère de plus en plus l'être humain comme étant unique et possédant toute la potentialité nécessaire pour se développer. Il faudra donc éviter de chercher à le mesurer, à l'évaluer et à l'étiqueter. Par ailleurs, on assiste à une montée de la notion de droits de la personne. Tel qu'il est mentionné dans le texte « Les différences individuelles » (<http://www.dokimos.ca/la208.htm>), les mouvements anti-ségrégationnistes auront un impact sur la discrimination dans l'emploi et plusieurs causes portées devant les tribunaux entraîneront des jugements sévères quant à l'utilisation des tests de personnalité dans la sélection.

### 4. *Les lumières et l'époque contemporaine* des années 1980 à aujourd'hui

L'époque des lumières est caractérisée par une mise en valeur du rationnel et de l'intelligence. Le parallèle est assez frappant avec notre époque qui est, entre autres, caractérisée par la

valorisation de tout ce qui est utilitaire et, surtout, performant. Que ce soit dans les organisations (contrats de performance) ou chez les individus, l'aspect de performance et de réduction du risque est prépondérant. La demande de mesures précises et quasi prédictives des comportements ou du fonctionnement des personnes s'accroît. Le mouvement de balancier se poursuit et il y a une remontée importante de l'utilisation des instruments psychométriques de plus en plus spécialisés, mais pas toujours adaptés à la réalité québécoise.

Les leçons tirées de notre histoire et l'évolution globale de la société ont sans doute permis le développement d'un souci éthique dans l'utilisation des instruments psychométriques en vue d'évaluer les personnes. Il faut non seulement valider les instruments, mais également leur utilisation. Deux exemples, un français et l'autre québécois, viennent illustrer ce propos :

- ⇒ le dernier paragraphe de l'article L. 121-7 de Loi française no. 92-1446 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage qui stipule que *Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.*
- ⇒ l'adoption par le bureau de l'Ordre en mars 2004 des *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*, de l'American Psychological Association.

#### Problématiques actuelles et pistes de réflexion

Nous aurions pu emprunter d'autres avenues pour énoncer les problématiques actuelles, mais les trois suivantes semblent, à notre avis, englober les principales : les tendances sociétales québécoises, les instruments mis à notre disposition et les compétences requises du professionnel de la mesure d'aujourd'hui et de demain.

##### 1. *Tendances sociétales*

L'utilisation des tests psychométriques, après avoir suscité de nombreuses réactions au cours des différentes périodes de l'histoire, semble généralement reconnue aujourd'hui comme partie intégrante de la pratique du conseiller d'orientation. Nous faisons cependant face à de nombreuses contraintes :

- ⇒ **de nature économique tout d'abord** : les coûts liés à l'utilisation et à l'interprétation des instruments psychométriques constituent un obstacle majeur dans plusieurs milieux de travail. Les diverses réductions budgétaires auxquelles le milieu scolaire, par exemple, a été exposé ne facilitent pas l'achat de matériel, ni →



l'interprétation des résultats aux tests. Un personnel restreint dans les établissements réduit souvent toute possibilité d'interprétation correcte auprès de populations nombreuses.

- ⇒ **de nature démographique ensuite** : la population francophone du Québec, étant relativement petite, ne permet pas toujours une normalisation appropriée de certains instruments psychométriques qui seraient par ailleurs très intéressants et utiles.
- ⇒ **de nature culturelle et multiculturelle** : l'arrivée de nombreuses communautés culturelles a modifié le visage du Québec et les adaptations d'instruments valables ailleurs ne sont pas toujours possibles.

## 2. Instrumentation

Alors que les conseillers d'orientation francophones du Québec sont considérés par leurs collègues européens comme étant des chefs de file en raison de leurs recherches, il serait difficile d'énoncer une affirmation semblable en matière de psychométrie !

Même si nous possédons un éventail assez large d'instruments d'évaluation intellectuelle, scolaire, de personnalité et d'intérêts, il n'en demeure pas moins qu'un plus grand nombre pourrait être utilisé si des traductions et des normes québécoises devenaient disponibles. Qu'on pense à la multiplicité des tests spécialisés offerts par les diverses maisons d'édition : tendances suicidaires, échelles de dépression, etc. Parce que nous vivons à l'intérieur d'une société à tendance dite « utilitaire », nous assistons souvent comme témoins impuissants à une utilisation généralisée de divers inventaires non validés, à une prolifération de questionnaires pseudo-scientifiques (dans les magazines, sur Internet, etc.), ayant pour effet d'offrir une vision faussée de l'évaluation formelle que nous pratiquons, qui, elle, est normalisée, standardisée. Les attentes du public pour des réponses immédiates et toutes prêtes provoquent ce glissement... En matière de psychométrie, nous constatons donc souvent une différence de langage entre le conseiller d'orientation et son client : le conseiller travaillant à l'intérieur d'un processus, le client désirent obtenir la meilleure recette à suivre...

## 3. Professionnel de la mesure d'aujourd'hui et de demain

Avec les travaux du groupe de travail sur la réforme des professions en santé et en relations humaines, les conseillers d'orientation s'approcheront plus que jamais d'une « activité

réservée » en évaluation du fonctionnement psychologique – dont l'utilisation d'instruments psychométriques.

Notre formation de base devra donc être extrêmement solide et notre compétence sans failles. L'analyse que nous devons nécessairement en faire nous obligera sans doute à poursuivre notre formation fondamentale et à tirer parti de toutes les ressources disponibles.

Nous devons également revoir ensemble toute l'éthique liée aux nouvelles modalités d'utilisation de la psychométrie, notamment celle des tests en ligne. Notre ordre professionnel vient de mettre à la disposition des membres un excellent volume *Les normes de pratique de testing en psychologie et en éducation*, et nous aurions tout intérêt à le consulter. Cependant, les éléments touchant la cyberéthique n'y sont pas encore définis...

## Des questions en guise de conclusion

Nous aimerions conclure ce tour d'horizon en vous invitant à établir un dialogue avec vos collègues, afin qu'ensemble nous puissions nous questionner sur nos pratiques respectives. L'activité de formation continue de l'OCCOPPQ en juin 2005 sera une occasion unique de se regrouper autour du thème du processus d'évaluation comme acte professionnel. En attendant, réfléchissons aux aspects suivants :

- ⇒ Les tendances sociétales ont un impact sur l'utilisation des tests psychométriques.
- ⇒ Comment envisageons-nous l'avenir à cet égard ?
- ⇒ Pourrions-nous considérer des modalités d'évaluation complémentaires à celles que nous possédons ?
- ⇒ Dans une société multiculturelle comme la nôtre, comment envisagerons-nous et surtout, comment utiliserons-nous l'évaluation psychométrique auprès d'une clientèle de plus en plus diversifiée ?

Le thème de la société multiculturelle qui fera l'objet du prochain dossier nous permettra sans doute de pousser notre réflexion sur le sujet. ❖

## Références :

- DOKIMOS, *Les différences individuelles*, <http://www.dokimos.ca/Ia208.htm>  
 DUVAL, R. « Les deux tentations de la pratique professionnelle dans le monde moderne : la complaisance et l'utilitarisme », *Orientation Professionnelle*, Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, 1965, vol. 1 no. 5, pp. 209-214.





Quelle est votre  
conception de  
l'acte d'évalua-  
tion dans votre  
pratique profes-  
sionnelle ?

C'est à cette  
question qu'ont  
répondu trois  
conseillers  
d'orientation. Ils  
nous livrent leur  
point de vue  
dans les pages  
suivantes.

# L'ART DE L'ÉVALUATION dans le secteur de l'employabilité

Laurent Matte, c.o., responsable régional, mesures et services d'emploi, Emploi-Québec



Dans tous les domaines, évaluer signifie attribuer une valeur à quelque chose, généralement dans le but de prendre une décision.

Dans la pratique de l'orientation en employabilité, l'évaluation de l'adéquation entre les caractéristiques individuelles et les options de réinsertion professionnelle s'avère, dans la réalité, passablement plus complexe – mais aussi plus riche – qu'une simple question de concordance.

D'abord, la personne qui nous rencontre est, dans beaucoup de cas, plus ou moins contrainte : par un organisme payeur, lui-même encadré par des règles et des priorités budgétaires ou politiques; par une situation délicate ou désagréable de chômage, de pauvreté ou de changement subit dans son mode de vie; par ses besoins concrets et immédiats ou par un contexte pas toujours facilitant. D'autre part, puisque ce sont des adultes, nos clients n'en sont pas à leurs premières décisions et ont déjà pu vivre des choix heureux et moins heureux dont ils peuvent apprendre. Ils ont vécu des expériences qui sont un bagage, une ressource et parfois une direction. Ils portent leurs propres jugements sur eux-mêmes, sur le monde du travail et, bien entendu, sur leur conseiller d'orientation !

Un tel contexte rend nécessaire la clarification, à chaque fois, du but et des enjeux de notre intervention. Ceux du client, les nôtres et, souvent, ceux d'un tiers. Il crée aussi la possibilité de mettre à profit l'expérience et la responsabilité du client, une invitation à dépasser la trop fréquente passivité de la psychométrie (comme de répondre à 150 questions pour savoir « dans quoi on serait bon ») qui est souvent l'unique attente du client. L'évaluation vise une décision s'inscrivant dans un système complexe d'influences plus ou moins

déterminantes, de significations plus ou moins explicites, à un moment donné d'un cheminement entre un passé plus ou moins édifiant, plus ou moins assumé, et un futur plus ou moins attirant.

Évaluer, c'est prendre en compte les caractéristiques de la personne qui feront en sorte qu'un choix pourra s'avérer ou non adéquat et satisfaisant. Toutefois, ce n'est qu'une partie de l'évaluation qui mène à la décision, car il y a encore l'autre aspect à évaluer, la profession : nature et conditions du travail, gains potentiels, impacts sur les autres aspects de sa vie et perspectives professionnelles. Il y a également les conditions de réalisation : accès à la profession ou à la formation, subordination à la décision d'un tiers ainsi que les ressources et les limites personnelles et environnementales. Ici, notre professionnalisme est tout autant sollicité, même si aucun GROUPE ou MBTI ne peut parler à notre place.

Chacun de ces actes demande au conseiller d'orientation de tenir compte du niveau de développement personnel ou vocationnel du client, des modes cognitifs et affectifs au cœur même de leur relation, parfois faussée par un système de pensée erroné ou même, pathologique. On est loin de la plate lecture des résultats d'un Strong.

Évaluer, établir avec le client la valeur de chaque élément d'une décision, évaluer la décision elle-même, c'est une pratique qui demande à la fois de l'humilité face à la complexité et à l'inconnu, du respect pour une personne qui doit prendre une décision difficile, de la rigueur, compte tenu des enjeux, ainsi que de la quantité et de la subtilité des facteurs en cause, une pratique qui demande le fin dosage de détermination et de sensibilité qu'il faut pour accompagner quelqu'un au-delà de ce qu'il peut accomplir seul ou sans crainte. C'est aussi être assez conscient de soi-même pour arriver à ne pas biaiser la relation ou toutes ces évaluations.

En fin de compte, c'est peut-être, surtout, savoir s'évaluer soi-même... ❖



# L'évaluation en counseling d'orientation : deux perspectives complémentaires

Mireille Tesolin, conseillère d'orientation, psychothérapeute accréditée  
au Centre d'orientation et de consultation psychologique de l'Université Laval et en pratique privée



Je crois que la compétence diagnostique en orientation comporte deux plans d'évaluation. Le premier plan réfère à une position d'intervenant en santé mentale. Le second s'appuie sur la spécificité inhérente à la profession de conseiller d'orientation.

8 Dans un contexte d'intervention en orientation, l'évaluation est souvent entendue comme un acte professionnel posé essentiellement par l'intermédiaire de tests psychométriques. Dans la mesure où l'évaluation en orientation repose sur des connaissances solides du développement et du fonctionnement psychologiques, de la personnalité et de ses troubles de fonctionnement ainsi que sur les théories propres au champ de l'orientation et de l'identité, n'est-il pas pertinent pour nous d'utiliser ces connaissances dans un contexte relationnel ? C'est à partir de cette position que je considère toute évaluation comme un moment privilégié pour favoriser la coconstruction du lien de confiance et pour comprendre qui est cet Autre.

À mon avis, toute situation d'évaluation suppose *a priori* deux hypothèses : d'une part, l'Autre est une personne unique et particulière qui porte une expérience de la vie qui lui est propre; cette hypothèse illumine la perspective particulière au conseiller d'orientation. Par ailleurs, cet Autre a suffisamment de caractéristiques communes aux autres êtres humains pour que je puisse référer, au besoin, à ces caractéristiques communes comme repères : cette hypothèse est le fondement de la perspective particulière à l'intervenant en santé mentale.

## La présence de l'intervenant en santé mentale

La position d'intervenant en santé mentale découle de mon code de déontologie, lequel me confère une responsabilité de premier niveau qui consiste à évaluer le degré d'urgence et de conscience de la personne, notamment la conscience de sa

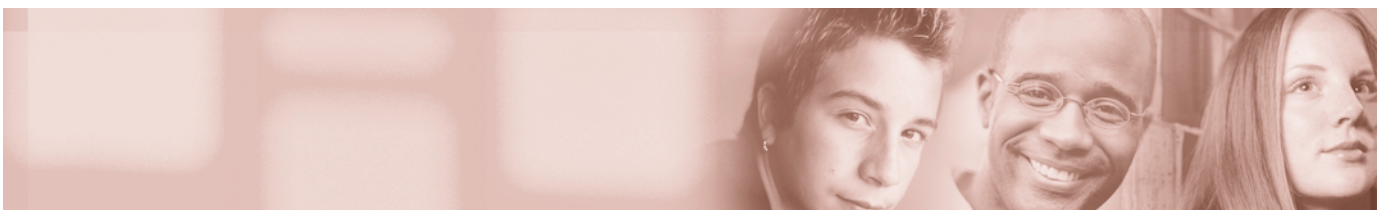
responsabilité dans ce qu'elle vit (*locus of control*). Cependant, au-delà des motifs de responsabilité professionnelle, la compétence diagnostique de l'intervenant en santé mentale concourt à mieux comprendre cet Autre afin de lui offrir le type de suivi le plus approprié à ses besoins.

Je reconnais que l'évaluation exige, simultanément, une position où je suis en relation avec une personne, en même temps que je laisse émerger un témoin en moi qui, de temps en temps, pose un regard sur l'Autre qui est descriptif. C'est dans ces moments-là que j'ai recours aux connaissances (théoriques, cliniques, expérientielles) du développement humain, des crises développementales et de leurs enjeux, de la santé et de la pathologie et que je réfère au besoin aux descriptions du DSM-IV. Cela peut paraître peu « humaniste » de prime abord, mais le DSM-IV présente l'avantage de répertorier des catégories de problématiques ou des caractéristiques d'une pathologie qui donnent des repères souvent utiles pour clarifier une problématique présentée, à tort ou à raison, sous le couvert d'une problématique d'orientation. De plus, il présente aussi l'avantage de constituer la base d'un langage commun entre la plupart des professionnels de la santé mentale.

## La présence du conseiller d'orientation

Plus spécifiquement comme conseillère d'orientation, m'appuyer sur les connaissances précitées pour comprendre qui est cet Autre, me permet de mieux évaluer la nature de la problématique, de comprendre plus aisément comment elle est vécue par cette personne et enfin d'activer ses ressources internes en vue de la résolution de la problématique sous-jacente au motif de consultation.

Bien sûr, selon une perspective où la relation est centrale, l'évaluation ne peut se réaliser en se conformant à une procédure linéaire et stricte. Voilà pourquoi j'adopte plutôt le ton de l'exploration, notamment au cours des premières entrevues. Dans cette optique, je suis particulièrement intéressée à comprendre comment il se fait que la personne qui me consulte →





## POINT DE VUE

# ÉVALUER LES CAUSES DE L'INDÉCISION ou répondre techniquement à la demande ?

n'ait pas l'impression d'avoir la capacité de répondre à son questionnement de manière autonome; à vérifier s'il s'agit d'un questionnement qui témoigne d'un manque d'information sur le monde extérieur, d'une méconnaissance de soi, de difficultés à faire des choix ou d'un questionnement qui réactive des enjeux développementaux laissés en friche par le passé.

L'évaluation en counseling d'orientation invite à porter un focus sur la nature du questionnement, souvent dépouillé de mots, sur l'expérience de non-sens propre à l'absence de projet, ce qui génère chez la personne qui consulte une anxiété souvent entremêlée d'une excitation de prise de contact avec soi. Il s'agit là d'un moment privilégié pour recueillir l'information sur le fonctionnement de cette personne, sur ses ressources internes et sur ses difficultés, et plus que tout, pour reconnaître ce sur quoi elle s'appuie pour se soutenir dans cette expérience de contact. À partir de là, les compétences affectives, réflexives et interactives du conseiller d'orientation seront mobilisées pour mener à bien la démarche de la personne.

## Vers une synthèse nuancée des deux présences

Vous aurez compris, qu'à mes yeux, l'évaluation en orientation n'est pas une chose simple et que sa complexité exige la maîtrise d'une gamme importante de compétences hétérogènes. C'est en visant la maîtrise de cette gamme de compétences et de son application nuancée que mon travail d'évaluation et d'intervention prend forme. ❖

Érick Beaulieu, c.o., pratique privée

conseiller à la vie étudiante pour les réseaux socioprofessionnels de l'UQAM



Un client nous présente souvent sa demande d'aide d'une façon directe, qui sous-entend presque déjà le résultat souhaité. Ses attentes constituent l'espoir à son impasse et il souhaite obtenir une « cartographie » du parcours scolaire ou professionnel dans lequel s'engager.

L'objectif souhaité, plus ou moins bien délimité, comporte toutefois des conditions de réalisation préalables, de nature plus implicite. Ce sont ces ingrédients (reliés à la manière de cheminer) qui constituent l'angle mort du client, occasionnant son incapacité à s'établir lui-même un nouvel objectif. J'interpelle ici les variables plus intrinsèques du savoir-être et des savoir-faire qui en découlent. Apprendre à comprendre comment le client en est venu à perdre de vue les variables intrinsèques et extrinsèques clés, responsables de son impasse, devient mon objectif.

## Retarder l'axe ISEP pour mieux y répondre

Je mets toujours un bémol sur l'attente de *courtier de formation ou d'information* que notre expertise revêt généralement, parce que je crois que ça génère un préjugé qui entrave le processus d'évaluation probant qu'implique mon service d'orientation. La prédominance informative amplifie la croyance à une panacée extrinsèque (rhétorique tendancielle qu'emprunte parfois Emploi-Québec ou Jobboom, par exemple), au détriment d'un regard sur soi soucieux de recadrer les véritables besoins. Je me considère comme un expert de la personne et de son processus de prise de décision avant d'être un expert de l'information scolaire et professionnelle. J'ai d'abord un rôle à jouer là où la connaissance de soi rencontre une impasse dans sa volonté de s'articuler autour d'un projet de vie significatif. J'ai ensuite un rôle de « pisteur » informationnel. C'est d'ailleurs à mon client d'aller valider les pistes d'information scolaires ou professionnelles soulevées, dans la mesure où je le convie à se responsabiliser face à sa démarche. Mon travail consiste donc à évaluer les causes de l'impasse décisionnelle pour mieux fonder le résultat espéré.

## Rétrospective probante

La rétrospective pointue des épisodes où la personne a déjà manifesté une certaine ambiguïté dans son vécu est mon premier objet d'évaluation (le genre de circonstances évocatrices d'impasses, leurs récurrences, les émotions reliées, etc.). C'est en investiguant la nature des symptômes d'impasses ou d'indécision déjà vécues, avec le recul, que je vais permettre au client d'encore mieux *s'approprier pourquoi il ne sait plus où se diriger* aujourd'hui. Les indices du passé sont révélateurs de la nature de l'impasse actuelle du client. Cette information est essentielle à dégager, puisque je souhaite →



rendre mon client plus conscient et responsable de son processus de prise de décision. Lorsqu'on néglige cet aspect avec un client ou qu'il ne veut pas assumer cette dimension plus intrinsèque, on se fait tôt ou tard taxer d'orienteur qui ne l'a pas dirigé à la bonne place. Ressortir une évaluation des causes plus implicites du besoin d'orientation devient crucial pour éviter de résoudre l'impasse à coups de réponses pensées pour lui.

### Outils d'évaluation pour éclaircir les causes de l'impasse, avant de préciser l'objectif voulu

Les outils d'évaluation que je peux utiliser contribuent à amener mon client vers une meilleure conscientisation des besoins plus ou moins bien cernés derrière sa volonté de sens scolaire ou professionnel. Pour la clientèle que j'accompagne dans ma pratique privée, à l'université ou au cégep, le profil d'intérêts et d'aptitudes s'évalue davantage à travers une rétrospective probante de leur trajectoire de vie. Les divers investissements de vie significatifs me fournissent habituellement suffisamment de renseignements pour bien cerner ce qui les anime. J'utilise donc rarement un outil d'évaluation pour rendre le tout plus explicite. Mon utilisation d'outils d'évaluation va plus se concentrer à repérer les comportements ou les dispositions problématiques, ainsi que les particularités du fonctionnement psychologique de la personne. *L'Épreuve Groupements*, *l'Inventaire des préférences professionnelles* et le *GROP* (dans sa manière sophistiquée de rendre le RIASEC) sont tous des outils que je privilégie, sans les utiliser systématiquement pour autant.

10

Mon approche vise à graduellement amener la personne à mieux se comprendre pour devenir plus efficace dans sa manière de chercher la place qui convient le mieux à ce qu'elle est en train de devenir. L'empressement du client pervertit notre expertise en empruntant le penchant « réponses-toutes-faites-clés-en-main », si populaire à notre époque de cadence et de consommation effrénées. L'ingrédient clé de ma démarche d'évaluation est la tolérance à l'ambiguïté. C'est l'aptitude la plus importante que j'ai à parfaire puisque je dois aussi l'inculquer à mon client, souvent précipité dans sa quête de sens.

En résumé, je me perçois dans un premier temps comme un *médecin de l'indécision* qui doit diagnostiquer les causes de l'impasse décisionnelle. Ensuite comme un *chirurgien de la motivation* qui doit recadrer les ingrédients préalables à la remise en action. Et finalement comme un *expert de la prise de décision* qui valide le plan d'action à partir des aspirations extrinsèques maintenant mieux dégagées et des défis personnels intrinsèques mieux cernés, dégagés de « l'angle mort » de mon client. ❖

## QUELQUES ENJEUX ACTUELS liés à l'utilisation des tests

Marie-Chantal Guédon, Ph.D., c.o. et psychologue.  
Professeure au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke

Les conseillers d'orientation ont recours à l'évaluation dans différentes circonstances et pour des objectifs variés. Dans le cadre de l'orientation, l'évaluation a essentiellement l'objectif d'aider l'individu à améliorer sa connaissance ou sa compréhension de soi pour qu'il puisse prendre des décisions appropriées quant à son cheminement de carrière.

Ce regard qui doit être posé sur sa propre identité peut être soutenu par l'usage de méthodes facilitant le repérage d'éléments dont il faut tenir compte dans la décision. Par ailleurs, les conseillers d'orientation doivent parfois procéder à des évaluations dans d'autres contextes, par exemple, à des fins de sélection ou de classification. L'évaluation des caractéristiques individuelles est donc reconnue, à juste titre, comme une fonction importante dans leur pratique.

Quelles que soient les circonstances, les enjeux majeurs de l'évaluation restent les mêmes :

- 1) fournir une information pertinente, soit faire référence aux questionnements que l'on doit avoir par rapport à l'utilité des données de l'évaluation, après avoir défini les buts visés et les besoins en cause;
- 2) fournir une information exacte (dans la mesure du possible), soit évoquer la rigueur qui doit marquer toute la démarche d'évaluation, depuis le choix des méthodes jusqu'à l'interprétation des résultats;
- 3) respecter les droits que notre société reconnaît aux individus évalués, qui commandent d'être sensible aux implications des modalités d'évaluation choisies, notamment au plan de l'équité, de la confidentialité, de l'accès à l'information et du consentement des personnes évaluées.

Ces trois grands enjeux définissent, à mon avis, ce qu'est une utilisation responsable des méthodes d'évaluation. Malgré les changements sociaux et technologiques et les modifications que ceux-ci ont pu provoquer dans les modalités d'utilisation des outils d'évaluation, ils restent d'actualité. C'est en les gardant à l'esprit que nous examinerons quelques questions se posant à l'heure →

actuelle, par rapport à l'utilisation des instruments psychométriques, et touchant :

- ⇒ le choix des instruments,
- ⇒ la façon dont ces instruments sont utilisés,
- ⇒ l'interprétation des résultats et leur transmission aux personnes concernées.

Les remarques qui suivent s'appuient en grande partie sur les recommandations figurant dans l'ouvrage dirigé par Georges Sarrazin, *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*, publié en 2003 par l'Institut de recherches psychologiques. Les lecteurs sont invités à s'y référer pour avoir plus de détails sur les points évoqués dans le présent article ainsi que pour avoir une vue plus complète des différentes questions en jeu dans l'évaluation psychométrique. Par ailleurs, pour simplifier le texte, nous emploierons le terme « test » pour désigner tout instrument standardisé, qu'il s'agisse de questionnaires, d'inventaires ou de tests proprement dits.

### I – Choix des instruments

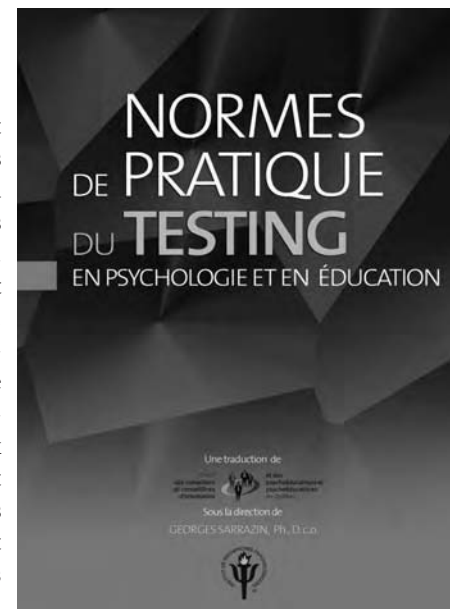
Le choix d'instruments psychométriques doit se faire en tenant compte de plusieurs critères et entraîne, entre autres, les questions suivantes :

- ⇒ Les dimensions que le test mesure sont-elles utiles par rapport au contexte et aux objectifs visés ? Répondent-elles aux besoins de l'évaluation ?
- ⇒ Le format du test (type de questions, conditions de passation, matériel utilisé, langage...) est-il adapté aux personnes qui auront à s'y soumettre et au contexte dans lequel il sera utilisé ? Risque-t-il de pénaliser des personnes présentant des caractéristiques particulières ? Quelles mesures devrait-on prendre à ce sujet ?
- ⇒ Les normes, s'il y en a, sont-elles établies sur des échantillons suffisamment représentatifs des personnes testées ?
- ⇒ Les recherches faites sur le test permettent-elles de croire qu'il fournira des scores suffisamment précis ou stables (fidélité), pouvant être utilisés pour les objectifs envisagés (validité) ?
- ⇒ Enfin, possède-t-on la compétence requise pour utiliser l'instrument choisi ?

À l'heure actuelle, il m'apparaît assez difficile de trouver des instruments psychométriques pour lesquels on pourra répondre sans hésitation par l'affirmative à toutes ces questions et qui

sont adaptés à la clientèle québécoise. Souvent, les normes sont établies pour des populations américaines ou françaises, ou sur de petits groupes d'individus différents de ceux à évaluer. D'autres fois, elles commencent à être sérieusement dépassées. De plus, les recherches rapportées dans le manuel en fait de fidélité et de validité sont parfois minimales... Si le choix d'instruments acceptables est assez varié pour les inventaires d'intérêts, il est actuellement plutôt restreint pour les tests d'aptitudes. Cette pénurie relative de « bons » instruments constitue une difficulté importante pour plusieurs milieux de pratique. Parmi ses impacts négatifs, on constate l'utilisation répétée des mêmes tests aux mêmes personnes (la *Batterie Générale de Tests d'Aptitudes*, notamment), à des fins différentes, ce qui cause certainement des effets sur la valeur des évaluations.

En ce qui a trait aux normes, nous travaillons parfois avec des instruments dont les standards sont américains. Cette pratique se défend dans la mesure où la traduction de l'instrument concerné aura été faite selon des modalités scientifiquement admises et où il sera démontré que la dimension mesurée est relativement peu affectée par les différences culturelles entre Québécois et Américains. Cependant, il est probable que, dans beaucoup de cas, l'utilisation de telles normes augmente l'incertitude de l'interprétation. Par exemple, on utilise assez souvent auprès des Québécois des inventaires d'intérêts dont les normes sont américaines. Sachant que les réponses de ces personnes sont comparées à des groupes différents d'elles au plan socio-culturel, on peut s'attendre à ce que les scores obtenus à certaines échelles traduisent plus ou moins leur réalité : l'interprétation doit donc être faite avec prudence. On rencontre un problème du même ordre avec les tests dont les normes commencent à dater. Les spécialistes de la psychométrie insistent sur le fait qu'il ne faut jamais baser une décision importante sur un seul résultat de test. Cet impératif est d'autant plus vrai que l'instrument choisi est utilisé dans des circonstances qui augmentent les risques d'erreur dans l'interprétation des scores qu'il fournit. Puisque les données obtenues sont discutables pour toutes sortes de raisons, il est d'autant plus nécessaire de les compléter par d'autres renseignements. →





Enfin, il faut admettre qu'il y a des situations pour lesquelles aucun instrument, parmi ceux qui sont disponibles, n'est vraiment approprié, et où il ne sera tout simplement pas possible de se servir de tests. Cela peut être le cas, par exemple, lors de l'évaluation de clientèles dont l'origine culturelle est très différente de la nôtre.

## II – Utilisation des tests

Une utilisation responsable des tests suppose qu'un ensemble de conditions soient respectées afin que toutes les étapes du processus contribuent à l'atteinte des trois exigences qui ont été énoncées au début de ce texte. Nous n'entrerons pas ici dans le détail de toutes ces mesures : l'ouvrage de Sarrazin, cité plus haut, fournit des précisions sur toutes les questions pouvant se poser quant à l'utilisation des tests. Nous formulerons simplement quelques remarques sur des points particuliers qui semblent parfois problématiques.

12

D'abord, avant de procéder à l'administration d'un test, il convient de clarifier, auprès de tous les individus qui s'y soumettent, les objectifs poursuivis et l'utilisation prévue des résultats du test. Dans le cadre d'un processus individuel, cette exigence est assez simple à respecter. C'est dans le testing collectif qu'il est parfois plus compliqué de s'y plier. Lorsque des tests doivent être administrés à des groupes d'individus dans le cadre de programmes comportant cette forme d'évaluation (sélection, classification, formation, orientation, etc.), on devrait s'assurer que tous les participants savent pourquoi ils doivent les passer et quelle utilisation sera faite des résultats. Cette précaution est nécessaire, non seulement pour maintenir la motivation des personnes, mais aussi pour obtenir un consentement éclairé de leur part. En outre, sauf dans des situations bien particulières, les personnes testées devraient être prévenues du genre de tests qu'elles vont avoir à effectuer, du temps que cela va prendre, de la manière dont elles peuvent éventuellement s'y préparer, etc. De tels renseignements peuvent diminuer l'anxiété, contribuer à placer les individus dans de meilleures dispositions pour passer le test et, donc, donnent lieu à des résultats plus valables. Dans le cas du testing collectif, toujours, il est important de pouvoir repérer les individus présentant des caractéristiques spécifiques et pour lesquels les tests choisis pourraient ne pas être valides (par exemple, des personnes d'origine étrangère ou ayant un handicap risquant de poser un problème lors de la passation du test).

**Les spécialistes de la psychométrie insistent sur le fait qu'il ne faut jamais baser une décision importante sur un seul résultat de test.**

Au plan des modalités d'administration et de correction, la rigueur reste une exigence incontournable. Suivre scrupuleusement les indications fournies devient une nécessité pour obtenir des résultats valables. Des questions peuvent cependant surgir quant aux possibilités d'adapter les conditions de passation à des cas particuliers : lire les questions à quelqu'un qui a des difficultés de vision, accorder plus de temps à un individu très anxieux, fournir des directives dans une autre langue que celle dans laquelle le test a été fait, etc. Dans quelle mesure de telles adaptations sont-elles permises ? La réponse à cette question n'est guère facile. Il arrive que le concepteur du test ait déjà prévu des adaptations possibles (par exemple, une limite de temps différente dans certains cas, des consignes traduites dans une autre langue, du texte écrit en plus gros caractères pour les

personnes ayant des problèmes de vision) et présente des données sur l'impact de ces adaptations sur les résultats. Si ce genre d'indication n'est pas disponible, il faut jongler avec un ensemble de considérations touchant la valeur du résultat obtenu dans des conditions différentes de celles prévues et le respect de normes concernant l'équité de l'évaluation et la non-discrimination des personnes ayant des caractéristiques particulières. Les ajustements possibles dépendent du contexte et des objectifs poursuivis. Dans tous les cas, on doit procéder à une analyse approfondie de la situation, du type de handicap en cause, de l'impact de celui-ci sur le test et des conséquences des modifications envisagées sur l'interprétation et l'utilisation des résultats du test, avant de

procéder à ces ajustements. Les chapitres 9 et 10 de l'ouvrage de Sarrazin fournissent des balises utiles à ce sujet.

Le recours croissant à l'informatique, marque de notre époque, crée des conditions nouvelles pour l'administration et la correction des tests. Ainsi, dans les tests administrés par ordinateur, on peut contrôler divers aspects de la passation (par exemple, le temps de réponse à chaque question) et obtenir rapidement un profil de résultats accompagné d'une interprétation. L'ordinateur facilite donc à plusieurs points de vue le travail d'administration et de correction d'un test. Cependant, nous devons nous assurer que ce nouveau contexte est adapté aux individus qui effectuent le test. En outre, s'il est maintenant possible de faire passer des tests à distance grâce à Internet, il faut toujours garder le contrôle des conditions de passation. À propos des nombreux tests offerts sur Internet, la prudence exige qu'on en vérifie la valeur avant d'inciter un client à s'y soumettre. →



Un autre point qui mérite d'être rappelé est celui des droits d'auteur relatifs aux tests, qui doivent être respectés. Le manque de ressources financières et le coût des tests ne constituent malheureusement pas une excuse pour se servir de photocopies de matériel sans l'autorisation de l'auteur ou de la maison d'édition du test en question.

### III – Interprétation des résultats

Le terme « interprétation », dans le cas de résultats de tests, a plusieurs sens et peut désigner plusieurs opérations, à différents niveaux de complexité, liées au fait de dégager la signification des scores obtenus à un test (voir à ce sujet Lichtenberg et Goodyear, 1999).

Dans son acception la plus simple, l'interprétation consiste à décoder le sens des scores, en tenant compte de l'ensemble des éléments qui y contribuent : le type de score utilisé, l'erreur de mesure qui s'y rattache, la nature des dimensions mesurées, les caractéristiques du groupe normatif utilisé, s'il y a lieu, ainsi que les conditions dans lesquelles le test a eu lieu. Ici, on se situe surtout sur le plan de la description du comportement reflété par les résultats du test. Cette opération de base doit être effectuée avec la plus grande rigueur avant d'aller plus loin.

À un autre niveau, dans son acception la plus complète et la plus complexe, l'interprétation consiste à extrapoler, des résultats obtenus, des possibilités ou des hypothèses en lien avec les objectifs et le contexte du testing. À cette étape, la description que reflètent les scores est mise en relation avec d'autres renseignements provenant d'autres sources, et doit être nuancée et questionnée au besoin, parfois discutée avec la personne concernée, et utilisée pour fournir des éléments de réponse aux questions qui ont provoqué le recours au testing. Ici, on se situe au plan de l'inférence. À cette étape, les données disponibles sur la précision et sur la validité des scores fournis par l'instrument devraient constituer une référence essentielle. Ce sont en effet ces données (et non les croyances populaires qu'on voit parfois se développer autour de certains tests !) qui permettent de justifier la manière dont les scores peuvent être utilisés, les conclusions qui sont formulées sur la base de ces scores et les nuances qui y sont apportées. Parfois, l'information requise sur la validité des scores n'est pas directement fournie dans le manuel du test, mais peut être déduite de recherches faites auprès d'instruments très semblables, avec des sujets semblables, dans des circonstances semblables. La rigueur, encore une fois, est indispensable. Il faut s'assurer que l'on pourra défendre l'interprétation qui est faite des résultats en nous appuyant sur des éléments de preuves scientifiquement admissibles.

De plus en plus de tests offrent la possibilité d'interprétations préparées à l'aide de logiciels. Ces interprétations informatisées, qui combinent souvent description avec inférence comme nous venons de les exposer, font gagner beaucoup de temps et permettent d'éviter les erreurs de correction. Cependant, il faudrait, avant de s'y fier, vérifier sur quelles bases elles reposent, quel degré d'imprécision s'y rattache et si elles sont bien valables pour les personnes qu'elles concernent. En outre, elles doivent toujours être étudiées avec soin et nuancées selon les facteurs pouvant influencer les résultats. Parfois, il ne convient pas de les transmettre telles quelles aux personnes concernées, mais plutôt d'en faire une synthèse, dans un langage clair et accessible au destinataire.

Quelques mots, justement, pour terminer, sur la transmission des résultats de tests aux individus concernés. Dans un contexte d'orientation, il s'agit d'une étape essentielle qui gagne à être bien intégrée au counseling. En effet, si la précision et la rigueur restent de mise dans le langage utilisé, il est aussi nécessaire d'adapter l'information aux caractéristiques et aux besoins de la personne et de pouvoir travailler avec celle-ci, non seulement sa compréhension des données, mais aussi l'impact émotif de ces dernières, leur effet sur l'image de soi et sur les décisions envisagées et la manière dont l'état qu'elles reflètent s'inscrit dans le développement de la personne en question.

### Conclusion

L'une des conclusions qui se dégagent des considérations qui précèdent est que, pour utiliser des tests d'une façon efficace et responsable, il faut y investir du temps : le temps de se mettre à jour en psychométrie et d'étudier la documentation pertinente, le temps d'analyser les situations, le temps de réfléchir sur l'interprétation des résultats, le temps de rencontrer les individus pour leur expliquer la signification de leurs résultats de tests et en travailler les implications avec eux. Or, et c'est l'un des drames de notre époque, le temps semble être ce qui manque le plus dans beaucoup de milieux de travail, contaminés par la nécessité d'accomplir toujours plus en toujours moins de temps. On a souvent recours aux tests en croyant justement qu'ils permettent de gagner du temps, et c'est une croyance fondée. N'oublions pas, cependant, que l'utilisation de ces instruments reste un acte professionnel, et qu'à ce titre, elle exige au moins un minimum de réflexion. Donc, du temps ! Il faut souhaiter à tous les conseillers d'orientation de pouvoir prendre ce temps nécessaire à l'accomplissement d'un travail de qualité. ❖

### Référence :

LICHTENBERG, J.W. et R.K. GOODYEAR. *Scientist-practitioner Perspectives on Test Interpretation*, Toronto, Allyn & Bacon, 1999.



## Livres et liens utiles

American Educational Research Association, American Psychological Association et National Council on Measurement in Education. *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*. Traduit par l'OCCOPPQ sous la direction de Georges Sarrazin, Montréal, Institut de recherches psychologiques, 2003.

ANASTASIE, A. *Introduction à la psychométrie*, Montréal, Guérin Universitaire, 1994.

BERNIER J.-J. et B. PIETRULEWICZ. *La psychométrie : traité de mesure appliquée*, Montréal, Gaétan Morin, 1997.

COSSETTE, J. et W. LAROCHELLE. *Une méthode d'analyse de tests d'intérêts*, Sherbrooke, Les projets Alpha et Oméga inc., 1998.

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.

PETTERSEN, N. *Évaluation du potentiel humain dans les organisations*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2000.

### Des éditeurs de tests accessibles par Internet :

L'Institut de recherche psychologique  
<http://www.i-r-p.ca>

Psychometric Canada  
<http://www.psychometrics.com>

Buros Center for Testing  
<http://www.unl.edu/buros>

Psychological Corporation devenu Harcourt Assessment  
<https://harcourtassessment.com/hai/International.aspx>

Institut de Recherche et d'Évaluation Psychopédagogique  
<http://www3.sympatico.ca/irep>

Le Réseau Psychotech inc.  
<http://www.psychotech.qc.ca>

14

**Vous souhaitez aller plus loin ? Inscrivez cette date à votre agenda !**

**Journée de formation continue de l'Ordre – 10 juin 2005**

## *Le processus d'évaluation*

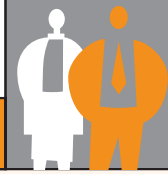
**Au menu du programme préliminaire :**

- ➔ Série de conférences sur l'évaluation comme geste professionnel
- ➔ Présentation de différents moyens propres à mener une évaluation rigoureuse
- ➔ Présentations et échanges sur des pratiques concrètes d'évaluation : ateliers par secteur de travail (scolaire, employabilité et réadaptation, organisationnel)

**Vous recevrez le programme complet, accompagné du formulaire d'inscription, dans la semaine du 28 mars 2005**

**Où :** Centre des congrès de Québec  
**Coût :** 125 \$ (plus taxes)





# JEAN-PIERRE HICK, passionné de l'évaluation

## Un expert qui témoigne

Nadine Descheneaux, journaliste

Quand le conseiller d'orientation Jean-Pierre Hick arrive à la Cour, l'air sérieux avec ses mallettes débordantes de dossiers et une pile de documents sous les bras, on le prend d'abord pour l'un des avocats venus plaider la cause. On lui demande souvent « Pour quelle firme travaillez-vous ? », encore persuadé d'avoir affaire à un défenseur de la justice. « Je travaille pour moi, répond-il du tac au tac. Je suis témoin-expert dans ce dossier. »

Depuis plus de vingt ans, Jean-Pierre Hick, conseiller d'orientation et membre de l'Ordre depuis 1982, aide les personnes en quête de nouvelles orientations de carrière. Toutefois, son expertise ne s'arrête pas là. Un peu par hasard, comme il l'avoue, il a été amené à développer une expérience particulière dans le domaine de l'expertise légale en agissant comme témoin-expert. En effet, depuis une vingtaine d'années, des bureaux d'avocats font appel à lui afin de mener à bien certaines causes impliquant surtout des compagnies d'assurance. « Une personne a payé toute sa vie une assurance invalidité. Un jour, il lui arrive un accident ou une maladie, et là, c'est classique, la compagnie ne veut pas payer. Cette personne prend donc un avocat pour défendre sa cause devant la Cour. C'est ici que j'interviens. » Un témoin-expert doit donc produire des rapports d'expertise étoffés sur lesquels les avocats se baseront pour faire triompher leur cause. « C'est un champ de pratique nouveau pour les conseillers d'orientation, mais aussi pour les avocats qui recherchent des expertises dans les domaines touchant l'emploi, le marché du travail, les possibilités d'orientation d'une personne et ses capacités d'apprendre », note Jean-Pierre Hick qui est un des rares, à sa connaissance, à produire de tels rapports pour des avocats.

Dans des causes où il est question d'évaluation des capacités intellectuelles et cognitives, d'habiletés physiques et fonctionnelles requises pour un métier spécifique, d'employabilité, de compétitivité face au marché du travail, de disponibilités d'emplois, d'évaluations scolaires, d'aptitudes de base et d'évaluations de bien d'autres facteurs interreliés, le conseiller d'orientation est la personne-ressource à consulter. Il devient parfois le témoin-expert principal de la cause. « Les avocats plaidant de telles causes ne savaient pas vers qui se tourner. C'est un champ de pratique qui n'appartient pas aux psycho-

logues, mais bien aux conseillers d'orientation. Très souvent, quand ils apprennent que je peux faire de telles évaluations, ils trouvent que je leur suis bien utile », constate Jean-Pierre Hick qui cumule une maîtrise en administration scolaire et une autre en counseling, toutes deux faites à Ottawa. Il a aussi obtenu deux certificats de l'UQAM, en insertion sociale et professionnelle des jeunes et un autre en sciences sociales.



### Un parcours unique

La première fois qu'il a été appelé comme témoin-expert, Jean-Pierre Hick confie qu'il ne savait pas trop comment procéder. « Mais, au fil des ans, j'ai développé ma façon de faire. » Après avoir pris connaissance de la cause, il rencontre le client – souvent plusieurs fois – afin de mieux le connaître et lui faire passer plusieurs tests et évaluations afin de pouvoir présenter un rapport poussé aux avocats sur les possibilités de cette personne à réintégrer le marché du travail. « Je fais des évaluations psychométriques, des tests d'intelligence, des tests de capacités, des tests d'intérêts et des tests de personnalité, explique le spécialiste. Cependant, ce ne sont pas nécessairement toujours les mêmes. Il faut d'abord voir lequel sera le plus justifié dans chaque situation, selon chaque individu. Il est important de toujours être capable de justifier nos choix et surtout de prouver que ce test était nécessaire. En faire trop reviendrait à miner notre crédibilité. »

Un autre point que Jean-Pierre Hick juge comme étant très important est la qualité totale. C'est ce qu'il vise quand il prépare un dossier pour un avocat. « Je fais les tests deux fois chacun pour ne pas me faire reprocher qu'une fois, le client n'était pas dans les conditions idéales ou quoi que ce soit. Ainsi, le "re-test" doit confirmer les résultats du premier. De même, les tests sont donc scientifiquement valides. » Aussi, Jean-Pierre Hick prend soin de sélectionner des tests reconnus, valides et récents. « Les populations ont changé, tout comme les valeurs et les habitudes, donc les mesures en ont fait tout autant. J'effectue beaucoup de recherches afin de trouver les tests les mieux adaptés. Ça demande du temps et de l'énergie, mais c'est du travail bien fait. » →



Une fois tous les tests compilés, analysés et interprétés, une tâche bien ardue attend le témoin-expert. On aurait tort de croire que son rôle n'est que d'aller en Cour et de témoigner selon ses observations et ses rencontres. Jean-Pierre Hick, les données en main, s'attable à un travail plus difficile : la rédaction du rapport. « Il doit être clair et très précis. Il y a un travail de vulgarisation à faire pour qu'il soit accessible à tous », précise-t-il. Au fil des ans, il a transformé la garde-robe de son bureau en un mini-centre de documentation bien personnel. Il a tout à portée de la main. S'il cherche une précision, il n'a qu'à se lever et à fouiller dans des porte-documents fort bien rangés d'où il sort l'information recherchée en un clin d'œil. Pour la rédaction de son rapport d'expertise, il ne lésine sur rien. Il ajoute des annexes comprenant tableaux, graphiques, explications, précisions pour rendre le document – sa brique, comme il l'appelle parfois – le plus complet possible. La qualité totale, rien d'autre !

### Devant la Cour

Une fois les dernières lignes du rapport terminées, le travail se poursuit pour un témoin-expert. Il doit aller en Cour. Bien sûr, le tribunal est impressionnant. Il faut arriver là très convaincu et convaincant. « Les avocats de la partie adverse vont tout faire pour miner ma crédibilité. Ils poseront des questions pointues sur la validation des tests ou sur certains critères pour prouver au juge qu'il ne doit pas se fier à mon rapport. C'est à moi d'arriver totalement prêt », raconte monsieur Hick. Les matins où il doit se rendre au Palais de Justice, il se lève tôt, relit ses notes, prend un déjeuner léger et arrive à l'heure au rendez-vous. Rien n'est laissé au hasard. Il connaît sur le bout des doigts son dossier. Franchement, un homme organisé ! À la suite des questions qui lui ont été posées au cours des dernières années, il a noté sur des fiches les réponses aux interrogations le plus souvent soulevées. « Je dois avoir réponse à tout et ne jamais laisser paraître le moindre doute. »

### Beaucoup d'énergie !

L'investissement, en temps et en énergie, est énorme, voire même impressionnant, pour ce conseiller d'orientation à la vocation particulière. Surtout qu'il mène son bateau tout seul. Avantage ou inconvénient ? Un doute persiste. Toutefois, il reste que cette situation l'a déjà surpris. « Un jour, j'ai eu un appel d'une firme qui poursuivait une compagnie d'assurances pour une cause relevant d'un accident d'avion. Quelques jours plus tard, les avocats de la défense pour la même cause me contactaient pour être aussi leur témoin-expert dans l'affaire. Finalement, personne ne m'a eu, mais avouez que c'est ironique », se rappelle-t-il.

Dans les universités, aucun cours dans les programmes liés à l'orientation ne touche à la discipline des témoins-experts. « Pourtant, ce champ de pratique devrait faire partie du renouveau de notre profession, croit Jean-Pierre Hick. D'abord, le domaine scolaire, à cause de bien des circonstances, élimine petit à petit le travail des conseillers. L'école devient orientante et malheureusement, on demande aux enseignants de combler leurs tâches en faisant de l'orientation. Les conseillers d'orientation doivent donc se repositionner dans d'autres secteurs, dont les industries et le domaine des assurances. Mais on devrait ouvrir aussi vers l'expertise légale. » Pour les conseillers qui voudraient se lancer dans l'aventure, Jean-Pierre Hick n'a que quelques conseils à prodiguer. « Être fonceur et avoir le goût du défi ! Ensuite, il faut prendre une cause et ne pas hésiter à aller jusqu'au bout.

Il n'y a pas de compromis à faire. On est dans les ligues majeures et il n'y a pas d'improvisation possible ! » Le regard vif et fier, il insiste sur le fait que « c'est exigeant, mais combien valorisant ». Personne ne le contredira, il y a une grande part de stress, mais monsieur Hick précise que c'est un bon stress, celui qui stimule et non celui qui ronge l'énergie. Celui qui est animé par un esprit de recherches et

d'analyse trouvera sans doute ce domaine passionnant, comme l'aime Jean-Pierre Hick depuis toujours. « Mon travail en est un de défi, notamment à cause de la rigueur exigée et des échéances à respecter. Aussi, je repousse continuellement mes limites », indique le spécialiste. Aucun doute ne persiste, son travail n'est pas routinier.

De plus, ayant son bureau à la maison, il constate qu'il est agréable de profiter d'une certaine flexibilité. « Je peux travailler quand les enfants sont couchés. Mais, il m'arrive aussi de rencontrer des clients pendant la fin de semaine. Il suffit de s'organiser. » Finalement, le côté « humain » de son boulot lui donne des ailes, comme il le dit si bien. « Souvent, je rends service à un pauvre diable qui est ballotté et bafoué dans ses droits. Je l'aide à ma façon en lui redonnant un but et de l'espoir », soutient l'homme dynamique au regard bien tendre. Aussi, pour Jean-Pierre Hick, qui a déjà songé à devenir avocat, il faut s'investir totalement dans ses causes. Bien sûr, il vise l'excellence et il promet que son rapport de béton fera gagner son client, mais plus encore, il choisit ses causes, n'embranchant pas n'importe quoi pour faire de l'argent. « Je suis mon propre patron. J'ai une conscience et je me permets de choisir », relève-t-il. Cet aspect lui permet sans doute de préserver son intégrité et sa crédibilité. ❖





## Des recherches interculturelles à l'UQAM (2004-2005)

# UQAM

Université du Québec à Montréal

NDLR : Les universités ont le choix de présenter un survol de leurs recherches en cours ou une seule.

**A** – Le projet de **Marie-Lise Brunel, c.o.**, (FQRSC 2002-2005) porte sur *Les théories implicites des émotions et sur la « théorie de l'esprit » que se construisent les gens issus de différentes origines culturelles lorsqu'ils interprètent les mimiques d'autrui.* (chercheuse principale FQRSC : Ursula Hess, UQAM). Ce projet étudie les théories implicites des membres de différents groupes culturels concernant l'affichage des émotions et leur théorie de l'esprit pouvant faciliter ou inhiber la compréhension des émotions d'autrui. Les théories implicites sont des croyances dont chacun se sert pour donner un sens à son environnement. Une « théorie de l'esprit » est en lien avec l'empathie, car il s'agit là d'un phénomène qui opère lorsque quelqu'un tente d'en comprendre un autre. Ces deux types de théories influencent non seulement l'affichage des émotions, mais aussi le processus de décodage des expressions émotionnelles. Pour réaliser ce projet, des décodeurs issus de groupes ayant des expériences différentes en décodage – tels des détectives, des comédiens, des psychothérapeutes, des professeurs de l'ordre primaire, des étudiants en formation à la relation d'aide ainsi que des enfants – sont invités à décoder une centaine de mimiques émotionnelles sur vidéo (il y a prise en charge de la dimension interculturelle et des rapports sociaux de sexe). Les meilleurs et les pires décodeurs sont conviés par la suite à une entrevue enregistrée sur vidéo où la technique d'observation de la mimo-posturo-gestualité développée par Cosnier et Brunel pour l'étude des théories de l'esprit est utilisée.

Ce dispositif permet non seulement d'avoir accès aux stratégies de décodage et à la théorie de l'esprit de chacun, mais aussi d'observer dans quelle mesure les sujets utilisent leur « analyseur corporel » (par exemple, faire preuve d'empathie primitive) comme moyen de décoder les émotions d'autrui. Les résultats de cette recherche devraient aider à mieux comprendre les sources de mésententes pouvant avoir des conséquences graves dans le bon déroulement des interactions entre hommes et femmes et entre membres de différents groupes culturels. L'utilité de cette recherche est aussi indéniable en formation au counseling interculturel.

**B** – Trois des projets de **Cynthia Martiny, c.o.**, portent aussi sur l'interculturel. Voici deux demandes présentées en 2004 au FQRSC :

- 1) *Les facteurs de réussite dans l'intégration en emploi des migrants;*
- 2) *Le développement et l'éducation des émotions chez les jeunes enfants* (chercheur principal : Michael Schleifer).

Deux financements antérieurs (reçus de l'UQAM) ont permis d'identifier :

- 1) *Les expériences des intervenants en formation au counseling de groupe auprès de personnes d'origines culturelles variées éprouvant des problèmes de violence conjugale.* Ce projet est en lien avec l'organisme ProGam (Centre d'intervention et de recherche en violence conjugale et familiale), membre de CentrAide;
- 2) Un deuxième projet portait sur *Les spécificités des pratiques en employabilité auprès des personnes réfugiées et immigrantes.* Ce dernier projet a été conçu avec la Table de concertation des organismes œuvrant auprès des

personnes réfugiées et immigrantes de Montréal (TCRI), membre du Centre d'intégration en emploi (CIE Laurentides). Cette collaboration a débouché sur une invitation à participer à l'équipe de recherche et d'action en santé mentale et culture (ÉRASME).

**C** – Les projets de **Bernard Rivière, c.o.**, portent tous sur la réussite scolaire au collégial :

**2004-2005** – *Évaluation d'un outil multimedia d'encadrement* (programme FODAR) avec Evelyne Vallière (chercheuse principale, TELUQ).

**2003-2005** – *La persévérance et la réussite scolaires des cégépiens.* MEQ et FQRSC (chercheur principal : Gilles Tremblay, Université Laval).

**2003** – Prix de l'orientation décerné par l'OCCOPPQ pour le livre : *Les jeunes et les représentations sociales de la réussite*, Montréal, Logiques.

**1997** – Prix de la ministre de l'Éducation du Québec (volet : recherche pédagogique) décerné pour le livre : *Le décrochage au collégial, le comprendre et le prévenir*, Montréal, Beauchemin.

**D** – Le projet principal d'**Yves Chagnon** est l'édition de la revue internationale *Carrièreologie* qu'il mène de main de maître et qui mobilise même tous ses loisirs.

**E** – **Luc Bégin, c.o.**, a développé une approche psychogénétique de l'identité et fait de la formation en lien avec cette approche. Il a publié de nombreux ouvrages dont celui portant sur *L'identité du moi*.

**F** – **Edwidge Desjardins, c.o.**, est une spécialiste du coaching, de l'approche centrée sur les solutions et s'intéresse au concept de « hardiesse cognitive ». ❖

# Qui fait quoi

au département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke



NDR : Les universités ont le choix de présenter un survol de leurs recherches en cours ou une seule.

Compétence à s'orienter, approche orientante, santé émotionnelle au travail, interventions auprès d'adultes sans diplôme sont quelques-uns des dossiers chauds de l'année 2004. Bref aperçu du dynamisme de la recherche au sein de notre département.

**Charles-Henri Amherdt** travaille sur l'opérationnalisation d'un nouveau concept, la « santé émotionnelle au travail », résultat du mariage des émotions et des compétences, qui s'inspire du concept de santé psychologique et de celui de l'intelligence émotionnelle. Dans une recherche portant sur 372 cadres et professionnels des secteurs de la santé et de l'éducation au Québec, on a observé une relation significative entre la santé émotionnelle et le prolongement de la vie professionnelle. Ce concept s'applique dans toutes les sphères de vie.

**Rachel Bélisle** a préparé pour la Direction de la formation générale des adultes du MEQ (DFGA) une étude précédant l'élaboration du « bilan des acquis » destiné aux adultes sans diplôme. Toujours pour la DFGA, elle dirige une étude préparatoire au développement d'outils de sensibilisation de conseillères et conseillers à l'importance de proposer aux adultes sans diplôme des activités de lecture adaptées. Info. : <http://erta.educ.usherbrooke.ca/>

**Sylvain Bourdon** mène une étude sur le rôle de la famille et des réseaux sociaux dans la persévérance aux études collégiales avec Johanne Charbonneau de l'INRS et trois chercheurs du collégial. Il termine un

projet visant à appuyer la mise en place de services éducatifs adaptés aux jeunes adultes âgés entre 16 et 24 ans et qui a déjà donné lieu à deux publications. Il collabore à la rédaction du rapport québécois de l'Enquête internationale sur l'alphabetisation et les compétences des adultes (EIACA).

Info. : <http://erta.educ.usherbrooke.ca/>

**Marcelle Gingras, c.o.** concentre ses efforts sur le concept d'approche orientante destiné à mieux répondre aux besoins d'orientation des jeunes et des adultes. Avec son équipe, elle étudie les composantes, modalités d'implantation et d'évaluation de cette nouvelle approche éducative, et ce, tant aux ordres d'enseignement primaire, secondaire et collégial qu'à l'éducation des adultes. Info. : <http://gpsao.educ.usherbrooke.ca> Aussi, elle poursuit ses travaux de développement, validation et diffusion d'outils et d'instruments de mesure dont l'*Inventaire visuel d'intérêts professionnels* et l'*Inventaire des préoccupations de carrière pour les adultes*.

**Réginald Savard, c.o.** s'intéresse au counseling comme outil privilégié pour accompagner diverses clientèles aux prises avec des problématiques d'exclusion, de réinsertion, de réadaptation et de réorientation. Ses dernières recherches portent sur le counseling de réadaptation en considérant les facteurs psychosociaux contribuant à la chronicisation et sur le counseling de réinsertion par la mise en œuvre d'un dispositif d'intervention auprès des personnes identifiées comme étant en processus d'exclusion socioprofessionnelle.

## Quelques publications récentes de membres de l'équipe professorale

AMHERDT, C.-H. « S'occuper de la santé émotionnelle des gens, c'est payant ! », *Revue de l'Association des infirmières et infirmiers en santé du travail du Québec*, vol 23, n° 4, 2004, p. 3-23.

BOURDON, S. ET S. ROY. *J'embarque quand ça me ressemble. Cadre andragogique pour les services de formation et d'accompagnement adaptés visant les décrocheuses et les décrocheurs scolaires de 16 à 24 ans* (coll. P. Dionne et M.-H. Leclerc). Québec : Gouvernement du Québec, MEQ. <http://www.meq.gouv.qc.ca/dfga/politique/16-24/pdf/cadreandragogique.pdf>

GINGRAS, M., C. ST-LAURENT, ET D. MARCEAU. « Les rôles des enseignants dans l'approche orientante », dans D. Pelletier et coll., *L'approche orientante : la clé de la réussite scolaire et professionnelle*, Sainte-Foy, Septembre éditeur, p. 48-61, <http://gpsao.educ.usherbrooke.ca>

BÉLISLE, R. (sous presse). « Valoriser les acquis des adultes non diplômés », dans A. Mercier, M. Ettayebi et F. Medzo (dir.), *Défis et perspectives de l'élaboration d'un curriculum. Le cas de la formation générale de base des adultes*, Montréal, Les Cahiers scientifiques de l'Association francophone pour le savoir, p. 128-141.

SAVARD, R., M. ROBIDOUX, ET R. LAHAIE, *Le Projet Synchro : interventions auprès des personnes en processus d'exclusion socio-professionnelle. Cadre conceptuel, cadre d'intervention et résultats de recherche*, (coll. A. Brien), Sherbrooke, Emploi-Québec, 2004. ❖

AVEC LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE  
ET LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL,

TU AS TOUT POUR RÉUSSIR.

## AMÉLIE ST-JEAN A TOUS LES OUTILS POUR RÉUSSIR.

Cette lauréate de l'édition 2002-2003 du concours *Chapeau, les filles!* a obtenu son diplôme d'études collégiales en gestion et exploitation d'entreprise agricole. Toi aussi, tu peux avoir tous les outils pour réussir. Des dizaines de métiers passionnants et d'excellentes perspectives d'embauche t'attendent dans toutes les régions du Québec. Renseigne-toi à ton établissement scolaire ou va sur [toutpoureussir.com](http://toutpoureussir.com) et choisis le métier spécialisé ou l'emploi technique qui t'allume!

NOUVEAUX OUTILS  
INTERACTIFS  
À DÉCOUVRIR

[toutpoureussir.com](http://toutpoureussir.com)

Québec 

# Passez à l'action avec les options de REPÈRES

De véritables  
cahiers d'exercices  
en ligne dans  
[www.reperes.qc.ca](http://www.reperes.qc.ca)



- activités interactives et dynamiques en lien avec l'approche orientante

#### Disponibles

- Lazuli (3<sup>e</sup> cycle prim.)
- J'me PIF un secondaire (1<sup>e</sup>-2<sup>e</sup> sec.)
- MON PIF PRO! (3<sup>e</sup> sec.)
- SOS - Stratégies d'orientation scolaire (4<sup>e</sup>-5<sup>e</sup> sec. et coll.)

#### À venir

- Un PIF branché (4<sup>e</sup>-5<sup>e</sup> sec.)
- liens continuels avec la banque de données de REPÈRES
- Webfolio, permet à l'élève de conserver les résultats de ses démarches
- possibilité pour l'intervenant de voir avec l'élève les démarches réalisées

Service à la clientèle  
(514) 251-3730  
[www.grics.qc.ca](http://www.grics.qc.ca)

