

L'auto-orientation en entreprise: forces et limites

AIPTLF, juin 2010
Lyon, France

Liette Goyer, Ph.D.

Université Laval, Québec, Canada

Soutien du Fonds Desjardins (DC)

Centre de recherche et d'intervention sur la vie au travail
(CRIEVAT)

PLAN

- **D'où origine ce projet? GDRC/CRWG**
 - **Nécessité d'un cadre commun d'évaluation des interventions en matière de DC.**
- **Survol de l'étude portant sur une modalité auto-orientante (*Mon GPS de carrière*) auprès de personnes en emploi dans les PME**
- **Résultats et constats sur les forces et limites**

Développement des compétences en milieu de travail

La contribution du développement de carrière

Programme de trois ans

- Recension des écrits
- Analyse de la situation (besoins PME)
- Expérimentation
 - Bilan et développement de compétences
 - Conversations de carrière
 - *Mon GPS de carrière*



Modalité auto-orientante

■ Contexte

- Nécessité d'apprendre à construire et à reconstruire ses compétences pour mieux s'orienter et mieux agir...
- PME
- Pratiques innovantes en matière de développement de carrière: nouveaux défis



Question initiale

Quels sont les effets d'un processus d'autogestion de carrière auprès de personnes en emploi dans un contexte de petites et moyennes entreprises (PME)?



Objectifs spécifiques

1. Explorer et comprendre un processus d'autogestion de carrière auprès de personnes en emploi œuvrant dans les PME;
2. Mesurer les effets du processus sur différentes variables
 1. Sentiment d'efficacité personnelle
 2. Information sur l'environnement du travail
 3. Estime de soi
 4. Gestion du maintien de sa vie au travail
 5. Autogestion de carrière
3. Évaluer le processus d'autogestion de carrière à partir du point de vue des utilisateurs;
4. Identifier des stratégies d'apprentissage efficaces par une triangulation des résultats obtenus concernant les effets du GPS.



Mon *GPS* de Carrière

vise le développement de compétences de l'individu, son adaptation et son maintien en emploi (rétention)

- ✓ Simple
- ✓ Accessible
- ✓ Flexible
- ✓ Bilingue
- ✓ Téléportable
- ✓ Adaptable
- ✓ \$
- ✓ ...



MON GPS DE CARRIÈRE



SECTION 7
Quoi faire pour avoir
une carrière en santé?



SECTION 6
Votre avenir,
à quoi ressemble-t-il?



SECTION 5
Votre avenir au travail:
y avez-vous pensé?



SECTION 4
Votre vie personnelle
et votre travail:
où est le point d'équilibre?



SECTION 3
Au travail :
Qui êtes-vous?



SECTION 2
Votre vie au travail:
vous satisfait-elle?



SECTION 1
Au travail:
comment ça va?

FICHE D'ÉVALUATION DE LA SECTION 1



Dans cette section, dans quelle mesure avez-vous achevé les activités suivantes?

Avez-vous trouvé ces exercices adéquats?

Procédez en deux étapes:

- (A) Jugez si l'exercice était adéquat ou non
- (B) Attribuez le degré approprié entre 0 et 4

Je ne l'ai pas fait

Je l'ai fait partiellement

Je l'ai fait entièrement

INADÉQUAT

ADÉQUAT

Inadéquat

Presque adéquat

Peu adéquat

Adéquat

Exceptionnel

SECTION 1 VOTRE VIE AU TRAVAIL: COMMENT ÇA VA?

	Exercices	Pages	Je ne l'ai pas fait	Je l'ai fait partiellement	Je l'ai fait entièrement	Inadéquat	Presque adéquat	Peu adéquat	Adéquat	Exceptionnel
	Questionnaire Identification de vos perceptions à l'égard de votre gestion de carrière	10 à 18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0	1	2	3	4
	Votre profil de perception: histogramme de mes résultats	20 à 24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0	1	2	3	4
	Mieux comprendre votre profil: synthèse de la section 1	25	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0	1	2	3	4

ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE LA SECTION 1

SECTION 1 VOTRE VIE AU TRAVAIL: COMMENT ÇA VA ?

Évaluez votre
DEGRÉ DE MAÎTRISE
de chacun des objectifs suivants
AVANT de débiter la section et
APRÈS l'avoir complétée

OBJECTIFS:

Situer les éléments-clés à considérer
dans votre vie au travail.

Préciser vos perceptions à l'égard de
votre gestion de carrière

Cerner les éléments-clés sur lesquels
vous pouvez travailler en priorité

DEGRÉ DE MAÎTRISE AVANT DE DÉBUTER LA SECTION					DEGRÉ DE MAÎTRISE APRÈS AVOIR COMPLÉTÉ LA SECTION				
Insuffisant		Suffisant			Insuffisant		Suffisant		
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4

ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE CE GUIDE



MON GPS DE CARRIÈRE

Évaluez votre DEGRÉ DE MAÎTRISE de l'objectif suivant AVANT de débiter le GUIDE et APRÈS l'avoir complété

DEGRÉ DE MAÎTRISE AVANT DE DÉBUTER LE GUIDE				
Insuffisant		Suffisant		
0	1	2	3	4

DEGRÉ DE MAÎTRISE APRÈS AVOIR COMPLÉTÉ LE GUIDE				
Insuffisant		Suffisant		
0	1	2	3	4

OBJECTIF :

▶	1	Faire le point sur votre situation actuelle de travail	0	1	2,02	3	4	0	1	2	3,1	4
▶	2	Préciser qui vous êtes en tant que personne au travail	0	1	2,16	3	4	0	1	2	3,18	4
▶	3	Identifier ce que vous voulez réaliser en tant que personne au travail	0	1	1,86	3	4	0	1	2	3,1	4
▶	4	Apprécier votre expérience en entreprise	0	1	2,1	3	4	0	1	2	3,04	4
▶	5	Fixer des objectifs pour vitaliser vos projets de développement	0	1	1,52	3	4	0	1	2	2,82	4

**Méthodologie:
survol
échantillon
outils de cueillette**



Recherche exploratoire et appliquée de nature évaluative

DONNÉES QUANTITATIVES

- **Fiche sociodémographique**
- **Mesures intégrées (après le *GPS de carrière*)**
 - ✓ Fiches d'auto-évaluation des objectifs et du degré de maîtrise avant et après le GPS.
- **Pré-test et post-test**
 - **SEP, QGMT, AGC et ES**
- **Mesures répétées T1(avant), T2(après), T3 (3mois), T4(6mois)**

DONNÉES QUALITATIVES

- **Entretiens semi-dirigés avec les personnes en emploi** suite au GPS (Résumé)
- **Journaux de bord** (notes de terrain, rapports d'étonnement)

Échantillon **Personnes en emploi n=56**

Sexe				Type d'entreprises			
	Hommes	13	(23,3%)	Agriculture, forest	2		(3,57%)
	Femmes	43	(76,7%)	Fabrication	12		(21,43%)
Âge				Commerce de gros	1		(1,7%)
	20-24 ans	7	(12,5%)	Commerce de détail	4		(7,14%)
	25-29 ans	8	(14,3%)	Transport et entreposage	1		(1,70%)
	30-34 ans	8	(14,3%)	Service prof.et technique	21		(37,5%)
	35-39	13	(23,2%)	Soutien, gestion des déchets	6		(10,71%)
	40-44	10	(17,8%)	Service d'enseignement	2		(3,57%)
	45-49	4	(7,4%)	Soins de santé et assis.			
	50 et plus	6	(10,7%)	Sociale	2		(3,57%)
				Autres servi.autre adm publique	5		(8,03%)
Diplôme obtenu				Secondaire	4		(7,2%)
				Collégial.	18		(32,2%)
				Baccalauréat	22		(39,2%)
				Maîtrise	9		(16,1%)
				Doctorat	3		(5,3%)

Questionnaires	Données recueillies		
<p>1. Sentiment d'efficacité personnelle (Michaud et Savard, 2008)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. SEP-GPS 2. SEP en lien avec la tâche 3. SEP en lien avec la description du projet 4. SEP en lien avec la capacité à se mobiliser pour réaliser son plan d'action ou son projet 		
<p>2. Qualité de la gestion du maintien au travail (Lamarche, 2006)</p>	<p>Il comporte 99 items, dont 46 mesurent le maintien et 53 mesurent le non-maintien selon</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <p>Facteurs reliés aux états</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Sentiment de satisfaction, motivation, réalisation 2.Sentiment d'équilibre 3.Sentiment de compétence 4.Sentiment de gérer adéquatement leur charge de travail 5.Positivité face à leur carrière 6.Maintien ou amélioration de leur santé physique ou émotive </td> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <p>Facteurs reliés aux stratégies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Prendre soin de soi notamment au travail; 2.Se reconnaître et de se respecter; 3.Développer ses compétences; 4.Maintenir ou développer un meilleur équilibre entre le travail et la détente; 5.S'exprimer clairement auprès des bonnes personnes au bon moment; 6.Surinvestir le travail (épuisement); 7.Sous-investir le travail (obsolescence) </td> </tr> </table>	<p>Facteurs reliés aux états</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Sentiment de satisfaction, motivation, réalisation 2.Sentiment d'équilibre 3.Sentiment de compétence 4.Sentiment de gérer adéquatement leur charge de travail 5.Positivité face à leur carrière 6.Maintien ou amélioration de leur santé physique ou émotive 	<p>Facteurs reliés aux stratégies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Prendre soin de soi notamment au travail; 2.Se reconnaître et de se respecter; 3.Développer ses compétences; 4.Maintenir ou développer un meilleur équilibre entre le travail et la détente; 5.S'exprimer clairement auprès des bonnes personnes au bon moment; 6.Surinvestir le travail (épuisement); 7.Sous-investir le travail (obsolescence)
<p>Facteurs reliés aux états</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Sentiment de satisfaction, motivation, réalisation 2.Sentiment d'équilibre 3.Sentiment de compétence 4.Sentiment de gérer adéquatement leur charge de travail 5.Positivité face à leur carrière 6.Maintien ou amélioration de leur santé physique ou émotive 	<p>Facteurs reliés aux stratégies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Prendre soin de soi notamment au travail; 2.Se reconnaître et de se respecter; 3.Développer ses compétences; 4.Maintenir ou développer un meilleur équilibre entre le travail et la détente; 5.S'exprimer clairement auprès des bonnes personnes au bon moment; 6.Surinvestir le travail (épuisement); 7.Sous-investir le travail (obsolescence) 		
<p>3. Autogestion de carrière (GDRC/CRWG, 2009)</p>	<p>Il comporte 19 items qui évaluent les dimensions suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.poser une action appropriée auprès des personnes stratégiques au moment jugé opportun; 2. identifier des compétences au travers un CV ou bien un portfolio 3. identifier des projets professionnels à court, moyen, long termes et avoir des plans d'action réalistes. 		
<p>4. Estime de soi (Nugent, W. et Thomas, J., 1993. Traduit par Corbière, M., Laisné, F. et Lecomte, T. 2000)</p>	<p>Il comporte 40 items qui évaluent l'estime de soi selon 5 aspects</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Propre valeur 2. Compétence sociale 3. Capacité à résoudre les problèmes 4. Capacité intellectuelle 5. Valeur par rapport aux autres 		

- **Survol des effets positifs**
- **Avantages et désavantages**
- **Avec ou sans accompagnement?**

Le **GPS de carrière** favorise le développement de projet et le maintien en emploi. Il a un **effet positif** sur :

- Le SEP: 3 dimensions ; tâches, compétences et projets
 - 1) la capacité à réaliser des tâches, 2) la capacité à identifier et reconnaître ses compétences et 3) la capacité à se mobiliser pour réaliser un plan d'action ou un projet.
- L'obtention d'informations pour développer ses projets
- La qualité de la gestion de son maintien au travail
 - sentiment de la gestion adéquate de la charge de travail (état),
 - sentiment positif face à la carrière (état),
 - sentiment de la santé physique et émotionnelle (état)
 - ne pas trop surinvestir le travail (stratégie).
- L'estime de soi: global, stagnation + 6 mois
- L'autogestion de carrière:
 - poser une action appropriée auprès des personnes stratégiques au moment jugé opportun ;
 - identifier des compétences au travers un CV ou bien un portfolio
 - identifier des projets professionnels à court, moyen, long termes et avoir des plans d'action réalistes.
- Confidentialité et l'accompagnement.

Tableau 6 - Avantages et inconvénients du GPS de carrière réalisée en milieu de travail ou à l'extérieur du lieu travail

Avantages d'être sur le lieu de travail	Inconvénients d'être sur le lieu de travail	Avantages d'être à l'extérieur du lieu de travail	Inconvénients d'être à l'extérieur du lieu de travail
<ul style="list-style-type: none"> • Permet d'être rejoint en tout temps pour les urgences. • Permet de minimiser le temps d'absence. • Permet de ne pas avoir à se déplacer durant la journée de travail. • Permet une flexibilité des horaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de calme et de détente. • Manque de confidentialité. • Ne permet pas la distanciation nécessaire entre les différentes tâches au travail et le processus de GPS. • Stress liés à l'idée d'être interrompu par une tierce personne en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Permet de décider le moment où je complète les sections du GPS. • Plus de distanciation pour réfléchir. • Moins de stress à l'idée d'être interrompu pour le travail. • Plus propice à la réflexion. • Peu de déplacement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimise le temps de repos et de loisirs. • Minimise le temps de qualité avec la famille et les proches. • Ne peut se faire à l'extérieur par mauvais temps (vent, pluie, etc.)

Avec / sans accompagnement ?

- La majorité de participants ont mentionné avoir désiré être accompagnés de manière ponctuelle, ou durant, ou encore à la suite du processus de *Mon GPS de carrière*.
- *Plusieurs participants ont* signalé ne pas ressentir ce besoin, alors que ceux qui révélaient des besoins complexes n'ont pas attendu la fin de *Mon GPS de carrière* pour entreprendre une démarche auprès d'un spécialiste.
- Dans deux cas seulement, le besoin exprimé (c.-a-d. décision relative à une promotion verticale, conciliation travail/famille liée à une réinsertion) a exigé le soutien immédiat d'un accompagnement professionnel en cours d'expérimentation.

Besoins en orientation professionnelle

- Approfondir sa réflexion de carrière pour déterminer une direction et voir sa vie au travail différemment
- Comprendre et soulager un malaise au travail
- Valider l'emploi qui nous convient
- Les autres besoins identifiés sont secondaires et ils sont reliés à ces trois besoins principaux. (Laprade, 2011)

Quel(s) accompagnement(s)?

- *Mon GPS de carrière* offre un accompagnement adéquat pour les besoins généraux d'adultes en situation de travail, en matière d'orientation professionnelle.
- Il doit cependant être complété par d'autres méthodes pour combler notamment les dimensions de l'information scolaire et professionnelle ainsi que celles des échanges avec un spécialiste en orientation dans le contexte de situations complexes et où les enjeux sont multiplés.
- Il semble moins adapté pour les personnes plus vulnérables, qui vivent des situations particulières et qui nécessitent une intervention clinique en orientation.

Accès aux publications et au dispositifs du GPS de carrière

- <http://www.crievat.fse.ulaval.ca/> - CRIEVAT
- www.liettegoyer.ca –blogue
- Groupe pancanadien GDRC/CRWG

- Par courriel
- liette.goyer@fse.ulaval.ca