



RQuODE
COLLOQUE 2015

REBONDIR

L'employabilité face aux nouvelles réalités

AU MANOIR SAINT-SAUVEUR DU 11 AU 13 FÉVRIER 2015

L'ÉVALUATION : ÇA NOUS CONCERNE TOUS!

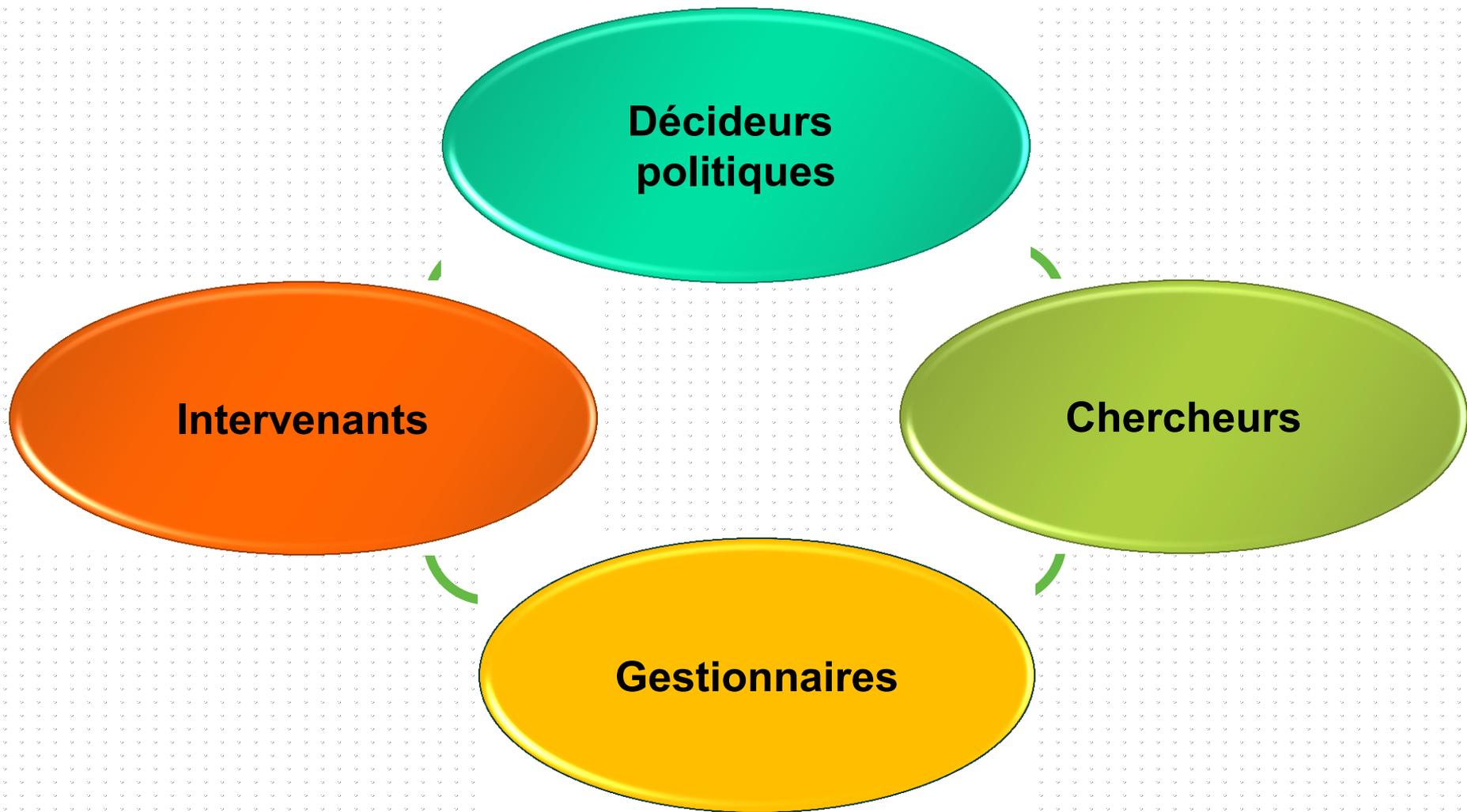
Liette Goyer, Ph. D., c.o., Université Laval
Réginald Savard, Ph. D., c.o., Université de Sherbrooke
Guylaine Michaud, Ph. D., c.o., Université de Sherbrooke

PLAN

- ▶ Un changement de paradigme dans l'évaluation en développement de l'employabilité
- ▶ L'évaluation ça nous concerne tous : être proactif
- ▶ Un modèle d'évaluation et un outil en ligne
- ▶ Des résultats intéressants
- ▶ Le résumé et les suites des travaux

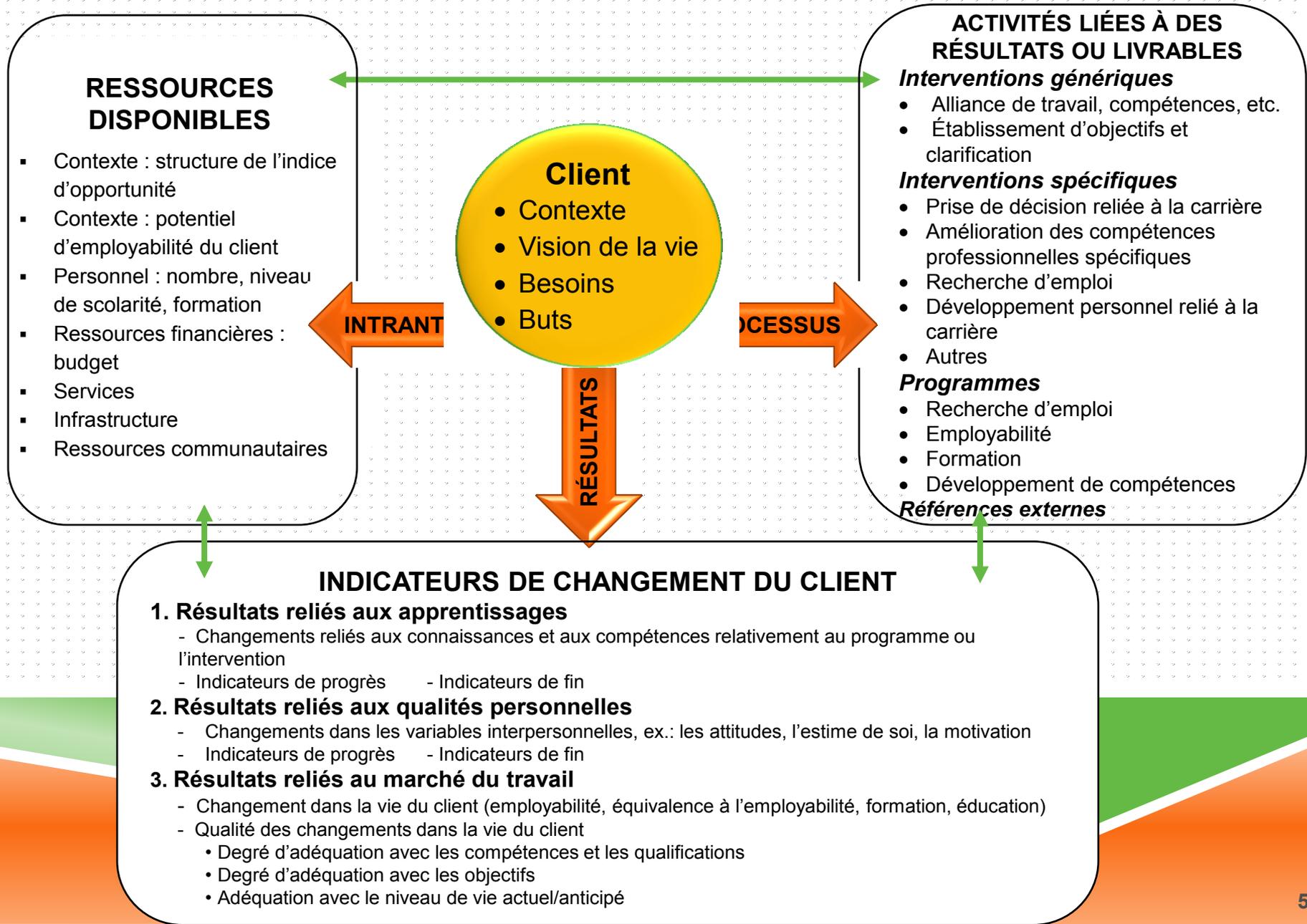
CHANGEMENT DE PARADIGME DANS L'ÉVALUATION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

- ▶ D'une perspective linéaire de liens de cause à effet où le fardeau de la preuve revient qu'aux organismes (« *prove it works* ») *sans tenir compte des contextes*
À
- ▶ Une perspective qui tient compte de la **dynamique complexe** de **divers indicateurs situés dans des contextes variés et évolutifs**
- ▶ Changement qui exige des analyses de données quantitatives et qualitatives croisées pour s'approcher du niveau de complexité des interventions dans la pratique



Une **responsabilité partagée** entre tous les acteurs impliqués
dans les services d'employabilité

MODÈLE D'ÉVALUATION DU GDRC



L'ÉVALUATION ÇA NOUS CONCERNE TOUS!

- ▶ Pourquoi assister à cette conférence?
- ▶ Qu'est-ce que vous souhaitez changer dans l'évaluation des services en employabilité?
- ▶ Quel est votre "pouvoir d'agir" face à l'évaluation des services en employabilité?

L'ÉVALUATION ÇA NOUS CONCERNE TOUS!

- ▶ Évaluer pour mieux **aider** (intervenantes-intervenants)
- ▶ Évaluer pour mieux **gérer** (gestionnaires)
- ▶ Évaluer pour mieux **comprendre** (chercheuses-chercheurs)
- ▶ Évaluer pour mieux **former** (professeures-professeurs)
- ▶ Évaluer pour mieux **investir** (élus)

ATTENTION !
Certaines
évaluations
peuvent être
déstabilisantes...



ÊTRE PROACTIF...



Nous nous sommes posées deux questions concernant l'évaluation des services en employabilité?

1. Quels sont les **indicateurs communs** aux différents contextes, personnes clientes, organismes et aux différentes interventions en développement d'employabilité?
2. Quels constats peut-on formuler concernant les effets des interventions en suivant les indicateurs communs liés aux intrants, aux processus et aux résultats?

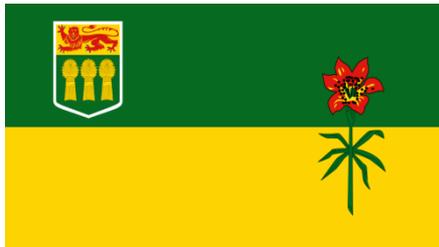
QU'EST-CE QU'UN INDICATEUR COMMUN?

- ▶ Un élément présent dans l'ensemble des processus, démarches, services offerts dans le domaine de l'orientation.
- ▶ Il est commun à toutes les démarches, processus... Il s'oppose à un indicateur spécifique.
- ▶ **Un indicateur commun, ex. : estime de soi**
- ▶ **Un indicateur spécifique à la formation, ex.: (programme contingenté).**

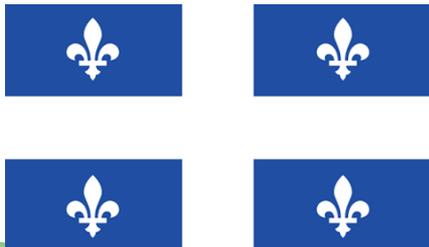
UNE RECHERCHE PANCANADIENNE



**New Brunswick Post-Secondary Education & Labour,
(français et anglais)
Leader de l'étude FCDC**



**Saskatchewan Abilities Council Offices and
Advanced Education, Employment & Labour
(anglais)
Leader de l'étude FCDC**



**Organismes communautaires en développement de
l'employabilité (français)
Direction scientifique Michaud, Savard et Goyer**

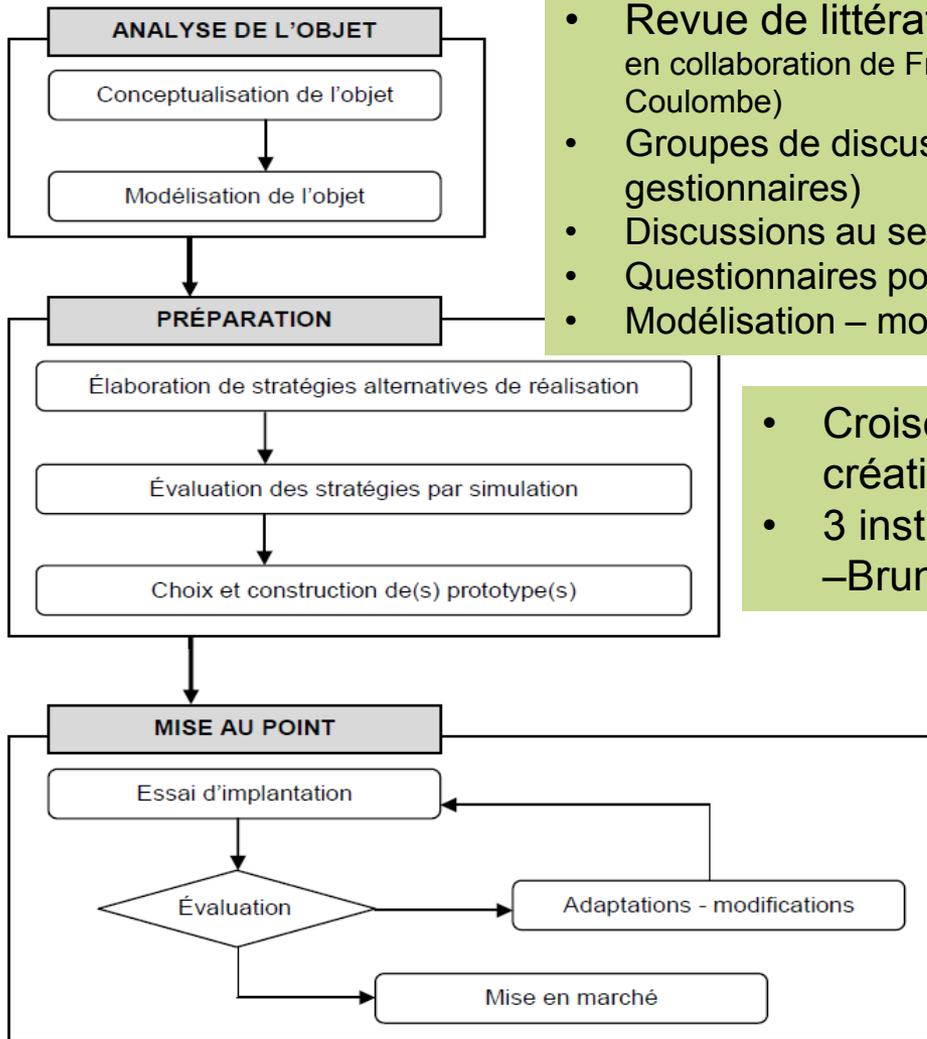
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DU QUÉBEC

1. Identifier des indicateurs communs liés aux intrants, aux processus et aux résultats dont les données seront recueillies dans différents organismes;
2. Développer un outil en ligne permettant de recueillir les différentes données en lien avec ces indicateurs communs;
3. Expérimenter l'outil en ligne dans différents milieux de pratique en développement de carrière;
4. Formuler des constats concernant l'utilisation de l'outil en ligne pour évaluer les effets des interventions;
5. Proposer des améliorations de l'outil en ligne à la lumière des constats.

CONSTRUCTION DE L'OUTIL ET EXPÉRIMENTATION



MÉTHODE DE CONSTRUCTION DE L'INSTRUMENT



- Revue de littérature (Michaud, Savard, Goyer, Paquette et Prévost, 2013 en collaboration de Francis Milot Lapointe, Sophie Mailhot et Alexandra Coulombe)
- Groupes de discussion dans les trois provinces (intervenants-gestionnaires)
- Discussions au sein de l'équipe de recherche
- Questionnaires pour les personnes intervenantes et gestionnaires
- Modélisation – modèle du GDRC

- Croisement des données recueillies pour la création d'un canevas pour la programmation
- 3 instruments en ligne : Saskatchewan, Nouveau Brunswick et Québec

- Durée complète de l'étude 12 mois
- Expérimentation entre 4 à 8 semaines
- Aucune adaptation

REVUE DE LA LITTÉRATURE : RÉSULTATS ET CONSTATS

- ▶ 295 variables ayant été mesurées en counseling de carrière ou d'employabilité.

À la suite de cette première analyse, quelques constats ont émergé :

- ▶ La plupart des variables recensées n'ont pas été mesurées dans plusieurs recherches.
- ▶ Très peu d'études traitent de la notion d'indicateurs communs.
- ▶ Plusieurs études ont été réalisées dans un cadre scolaire.
- ▶ Parmi l'ensemble des variables recensées, la plupart sont en lien avec le conseiller, le client et le processus tandis qu'un peu moins de variables sont en lien avec le contexte.
- ▶ Très peu d'instruments psychométriques ont été utilisés à plus d'une reprise.

CATÉGORIES ET SOUS-CATÉGORIES DES VARIABLES RETENUES DE LA REVUE DE LA LITTÉRATURE ET PROPOSÉES AUX INTERVENANTS ET GESTIONNAIRES

Personne conseillère	Personne cliente	Contexte
<ol style="list-style-type: none"> 1) Accompagnement et suivi 2) Alliance de travail 3) Compétences et connaissances 4) Ressources personnelles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apprentissages 2. Attitudes 3. Caractéristiques psychologiques 4. Caractéristiques sociales, économiques et culturelles 5. Communication 6. Connaissances de l'information et des contextes 7. Décision 8. Caractéristiques liées au processus d'orientation 9. Emploi 10. Ressources personnelles 11. Satisfaction 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accessibilité 2. Information/ISEP/IMT 3. Infrastructures et installations 4. Obstacles environnementaux 5. Matériel d'intervention 6. Ressources communautaires 7. Ressources financières

CATÉGORIES D'INDICATEURS BASÉES SUR LE MODÈLE D'ÉVALUATION DU GDRC

- Recension des écrits
- Réponses des intervenants au questionnaire
- Groupes de discussion
- Échanges entre chercheurs

Intrants Avant	Processus Pendant l'intervention	Résultats Après
1. Emploi-formation (contexte)	5. Identification des besoins d'employabilité	7. Changements chez la personne cliente
2. Services et programmes offerts par l'organisme	6. Suivi de l'évolution des variables intermédiaire	8. Résultats spécifiques au marché du travail
3. Personne intervenante		
4. Personne cliente		

CANEVAS DE L'OUTIL

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

POURSUIVRE LA TRANSFORMATION DE LA CULTURE D'ÉVALUATION

- ▶ Les résultats de l'étude confirment l'intérêt de développer un outil d'évaluation **en collaboration avec divers acteurs** pour favoriser une transformation dans la culture de l'évaluation
- ▶ L'implication de tous est importante
- ▶ La collaboration des intervenantes et intervenants est essentielle afin d'augmenter le pouvoir d'agir sur les éléments évalués

RÉSULTATS : INDICATEURS COMMUNS

- ▶ L'identification de 3 catégories d'indicateurs communs
 - ▶ indicateurs d'état (contexte)
 - ▶ indicateurs de progrès (développement)
 - ▶ indicateurs d'effets ultimes (résultats)

INDICATEURS D'ÉTAT

Définition	Temps de mesure	Méthodes
<p>Se rapportent aux données :</p> <ol style="list-style-type: none">1) qui font état d'une situation à un moment précis2) qui décrivent le contexte de l'intervention reçue (organisme, attributs de la personne intervenante)3) qui décrivent la situation sociodémographique initiale et finale de la personne participante, incluant ses besoins et ses caractéristiques personnelles	<ul style="list-style-type: none">• Avant toute démarche (t_0)• Au moment de l'évaluation initiale (première rencontre entre personne intervenante et personne participante) (t_i)• Au moment de l'évaluation finale (dernière rencontre entre personne intervenante et personne participante) (t_f)	<ul style="list-style-type: none">• Questions aux personnes intervenantes par l'outil informatisé• Questionnaire sociodémographique remplis par la personne participante• Questionnaires en ligne remplis par les personnes participantes• Mesure de type « test-retest »

INDICATEURS DE PROGRÈS

Définition	Temps de mesure	Méthodes
<p>Se rapportent aux données :</p> <ol style="list-style-type: none">1) qui peuvent fluctuer en fonction des interventions reçues;2) qui décrivent l'évolution des caractéristiques personnelles de la personne participante;3) qui décrivent l'évolution de la dyade personne intervenante-personne participante.	<p>À la suite de chaque intervention ($t_1, t_2, t_3 \dots$)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Questions aux personnes intervenantes par l'outil informatisé• Mesures répétées

INDICATEURS DE PROGRÈS : UN VENT DE NOUVEAUTÉ ET DE TRANSFORMATION

- ▶ Centrés sur les processus d'intervention et de développement des compétences des personnes intervenantes
 - ▶ ces indicateurs « écologiques » prometteurs pour l'augmentation de l'efficacité des services, pourraient contribuer de manière importante à la transformation de la culture d'évaluation dans les services d'employabilité.
- ▶ Les résultats de l'étude permettent de conclure à la crédibilité de six des sept indicateurs de progrès (évalué en continu tout au long du processus) expérimentés dans l'étude.
 1. Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)
 2. L'engagement
 3. L'alliance de travail
 4. L'estime de soi
 5. L'autogestion (stratégies d'adaptation)
 6. La conscience de soi

INDICATEURS DE PROGRÈS : UN VENT DE NOUVEAUTÉ ET DE TRANSFORMATION

- ▶ **Le SEP est l'indicateur le plus valide** avec des indices de consistance interne très satisfaisants et une concordance élevée entre les évaluations des personnes intervenantes avec l'outil en ligne et les évaluations des personnes participantes avec un test standardisé.
- ▶ **L'estime de soi est un indicateur très crédible** avec des indices de consistance interne très satisfaisants et une concordance très élevée entre les évaluations finales des personnes intervenantes avec l'outil en ligne et des personnes participantes avec un test standardisé.
- ▶ **L'autogestion (stratégies d'adaptation) est un indicateur crédible** avec un indice de consistance interne satisfaisant, mais sans concordance avec les évaluations effectuées avec le test standardisé et l'outil en ligne
- ▶ **L'alliance de travail, l'engagement et la conscience de soi sont des indicateurs très crédibles** avec des indices de consistance internes très satisfaisants

INDICATEURS D'EFFETS ULTIMES

Définition	Temps de mesure	Méthodes
<p>Se rapportent aux données :</p> <ol style="list-style-type: none">1) qui font état d'une situation à un moment précis2) qui décrivent le contexte de l'intervention reçue (organisme, attributs de la personne intervenante)3) qui décrivent la situation sociodémographique initiale et finale de la personne participante, incluant ses besoins et ses caractéristiques personnelles	<ul style="list-style-type: none">• Avant toute démarche (t_0)• Au moment de l'évaluation initiale (première rencontre entre personne intervenante et personne participante) (t_i)• Au moment de l'évaluation finale (dernière rencontre entre personne intervenante et personne participante) (t_f)	<ul style="list-style-type: none">• Questions aux personnes intervenantes par l'outil informatisé• Questionnaire sociodémographique remplis par la personne participante• Questionnaires en ligne remplis par les personnes participantes• Mesure de type « test-retest »

POTENTIEL DE L'OUTIL EN LIGNE

- ▶ Les résultats de l'étude confirment la **pertinence sociale** et **scientifique** de développer et d'implanter un outil d'évaluation en ligne ayant un canevas basé sur le modèle d'évaluation du GDRC dans les services de développement de l'employabilité au Québec.
- ▶ Les résultats de l'étude démontrent qu'il est possible de structurer l'outil en fonction des mêmes indicateurs communs (états, progrès et ultimes)
 - ▶ Toutefois, l'outil en ligne doit refléter les pratiques et les contextes de pratique qui diffèrent grandement d'une province à l'autre.
 - ▶ Ce résultat est d'ailleurs tout à fait cohérent avec le modèle d'évaluation du GDRC.

POTENTIEL DE L'OUTIL EN LIGNE

- ▶ L'analyse des résultats de l'étude démontre le potentiel de l'ensemble des indicateurs contenus dans l'outil en ligne afin de répondre à notre question sur l'efficacité des services en employabilité :
 - ▶ pour qui, quand, comment, où, pourquoi, avec qui, dans quel contexte et avec quels résultats?
- ▶ Toutefois, il y a des adaptations à faire dans la structure et le contenu du logiciel pour arriver à recueillir des données permettant de faire différentes analyses afin de répondre de manière satisfaisante à cette question.

CONTENU DE L'OUTIL

- ▶ Les résultats de l'étude confirment l'intérêt de développer un outil qui permette à la fois
 - ▶ de suivre l'évolution de certaines variables considérées comme importantes dans le développement de l'employabilité (indicateurs de progrès)
 - ▶ d'évaluer l'atteinte des objectifs établis dans le cadre de la démarche en fonction des besoins des cinq dimensions d'employabilité (indicateurs ultimes).
- ▶ En ce qui concerne les éléments du contexte (indicateurs d'état), afin de mieux évaluer les effets des interventions sur les différents indicateurs, le contenu de l'outil devrait :
 - ▶ être plus près des termes utilisés par les organismes pour désigner leurs services
 - ▶ permettre d'entrer les variables du contexte qui leur paraissent significatives

PROGRAMMATION DE L'OUTIL EN LIGNE

- ▶ Un des constats majeurs est l'importance de programmer l'outil de manière à ce qu'il soit **adapté aux utilisateurs** (*user friendly*, navigation simplifiée) et aux fondements théoriques du modèle d'évaluation du GDRC.
- ▶ Un autre constat est de croiser les différentes données recueillies afin d'apporter plus d'éléments de réponses à la question : avec qui, dans quel contexte, avec quels types de services obtenons-nous de tels résultats?
- ▶ Dans le cadre de l'étude, les résultats obtenus ont été analysés par l'équipe de recherche et non par l'outil.
 - ▶ Une expertise en statistiques et en programmation est nécessaire afin que l'outil puisse produire le maximum de rapports d'évaluation envisagés initialement dans le cadre de cette étude (ex. : rapport à la personne intervenante, rapport global pour l'organisme), et ce, à partir du modèle du GDRC.

CONDITIONS DE LA TRANSFORMATION DE LA CULTURE DE L'ÉVALUATION

- ▶ La transformation de la culture de l'évaluation souhaitée par le développement et l'implantation d'un outil en ligne doit respecter **plusieurs conditions** notamment...
 - ▶ Considérer les avantages et les risques pour les diverses catégories d'acteurs du domaine de l'employabilité.
 - ▶ Agir avec une grande prudence car il ne faut pas sous-estimer les conséquences potentiellement négatives sur la santé mentale des personnes intervenantes impliquées dans l'implantation d'un outil d'évaluation de l'intervention.
 - ▶ Attitude d'ouverture et l'importance d'une pratique réflexive.

RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Acteurs du domaine	Principales retombées
Intervenantes et intervenants	<p>Le développement des compétences en intervention par l'augmentation de la capacité à suivre les indicateurs de progrès complexes.</p> <p>L'exploitation plus large de l'ensemble des informations recueillies par diverses méthodes pour évaluer la situation du client au cours de la démarche, à des fins d'évaluation des effets sur des indicateurs de progrès ou autres indicateurs.</p>
Gestionnaires	Un sentiment de reconnaissance de la complexité de l'intervention (personnes participantes) et de l'offre de services (personnes gestionnaires) en employabilité.
Professeures, professeurs et FCDC	Recherche – Formation – Pratique
Et vous?	Qu'en pensez-vous?

EN RÉSUMÉ

- ▶ Les intervenantes et intervenants ainsi que les organismes pensent qu'il est important d'évaluer leur travail avec les clientes et clients
- ▶ Mais, ils ne le font pas nécessairement...
- ▶ Ils ont besoin d'un cadre éprouvé pour l'intégration de l'évaluation et de l'intervention. Comprendre ce qui fonctionne et pourquoi. Ils ont besoin d'outils et de ressources.
- ▶ Nous avons besoin de nouvelles pratiques d'évaluation des programmes, services et interventions dans le domaine de l'employabilité fondées sur des données probantes.

LA SUITE...

- ▶ Programmation d'un logiciel en collaboration avec le RQuODE
- ▶ Transfert des connaissances à la lumière du rapport de recherche et des travaux en cours
 - ▶ RQuODE au Québec (GDRC- équipe du Québec)

Merci!

Documentations disponibles

sur le site de

www.liettegoyer.com