


# Les pratiques du bilan au secondaire

6<sup>e</sup> Colloque sur l'approche orientante de  
l'Association québécoise d'information  
scolaire et professionnelle (AQISEP)  
Hôtel Hilton Québec  
mars 2007



# L'approche orientante et le bilan d'orientation 360°

Par Denis Pelletier D.ps., membre émérite de l'Ordre des  
conseillers et conseillères d'orientation et des  
psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec  
(OCCOPPQ)

En collaboration avec Marcelle Gingras Ph.D., professeure  
titulaire au département d'orientation professionnelle de  
l'Université de Sherbrooke.

# Problématique d'une approche orientante (AO) au deuxième cycle du secondaire

Que devient l'AO dans le prolongement de ce qui a été exploré précédemment aux autres ordres d'enseignement?

Comment l'AO pourrait-elle motiver chaque élève à être actif dans sa démarche d'orientation: choix à faire et décisions à prendre?

Comment répondre à la nécessité d'établir une culture d'orientation qui soit connue et partagée par tous les intervenants, y compris par les élèves eux-mêmes?

# Pourquoi un bilan?

Le bilan rassemble des éléments (informations, expériences, etc.) jusqu'ici dispersés.

Il fait voir les principales composantes qu'il faut considérer dans une problématique d'orientation.

Il donne une vue d'ensemble qui rend compte de la situation vocationnelle de l'élève telle qu'elle est.

Il rend possible une action soit corrective, préventive ou développementale.

# La nature orientante du bilan

Le bilan 360° rend l'élève responsable de sa situation d'orientation. Il le rend capable d'agir sur elle avec un sentiment accru de maîtrise.

Le bilan va proposer en fait des tâches vocationnelles spécifiques à la situation d'orientation de l'élève. Chaque jeune pourra ainsi exploiter ses ressources et celles de son environnement en fonction de ses priorités et de ses nécessités **(principe de mobilisation)**.

# La nature orientante du bilan

(suite)

Le bilan en question s'avère en réalité une pratique orientante. Il est utile dans la mesure où peuvent en découler des actions orientantes avec des personnes significatives pouvant accompagner ou soutenir l'élève **(principe de collaboration)**.

Les activités orientantes de l'école pourront à leur tour s'inspirer des composantes du Bilan et être conçues en fonction des besoins des élèves qui seront identifiés. Le bilan en tant que référence commune pourra jouer un rôle d'intégration **(principe d'infusion)**.

Bref, le bilan s'inscrit dans un milieu orientant et fait partie intégrante d'une approche orientante au secondaire.

# Besoins d'orientation des élèves du 2e cycle du secondaire

Les élèves du deuxième cycle du secondaire ont besoin d'une structure et d'une démarche guidée en matière d'orientation. Ils ont besoin d'organiser les informations recueillies en vue de faire des choix. Ils ont surtout besoin d'éprouver un sentiment d'efficacité personnelle face à leurs compétences par rapport à leur orientation. À défaut d'avoir cette confiance, le jeune tente de repousser ses choix le plus possible, évitant ainsi l'anxiété que cela provoque (Lacoste et coll., 2005).

Le bilan propose « structure » et « confiance ». Chaque élève pourra développer un sentiment d'efficacité personnelle face à ses compétences par rapport à son orientation.

# Le Sentiment d'efficacité personnelle (S.E.P.)

ou  
sentiment de compétence





# Définition

Jugements que se forment les individus quant à leur capacité à organiser et à exécuter les séries d'actions requises pour réaliser des types déterminés de performances (Bandura, 1986, p. 391)

Ou encore...

La croyance d'une personne en ses capacités de réaliser avec succès un comportement donné ou un ensemble de comportements.



# Exemple

Un élève qui s'estime bon en mathématique a un sentiment de compétence élevé dans cette discipline : il se sent *a priori* capable de résoudre les problèmes de mathématique qu'on lui propose.



# Les recherches...

Des recherches montrent que plus les apprenants rapportent un sentiment d'efficacité élevé :

Plus ils choisissent des activités qui présentent un défi pour eux.

Plus ils se fixent des objectifs élevés.

Mieux ils régulent leurs efforts.

Plus ils persistent face à leurs difficultés.

Mieux ils gèrent leur stress et leur anxiété et meilleures sont leurs performances

(Bandura, 1988; Bong et Skaalvik. 2003; Marsh 1990)

De plus, des effets collatéraux remarquables ont été constatés : les croyances d'efficacité personnelle sont négativement associées au recours à la tricherie et positivement liées à la demande d'aide en cas de difficulté.

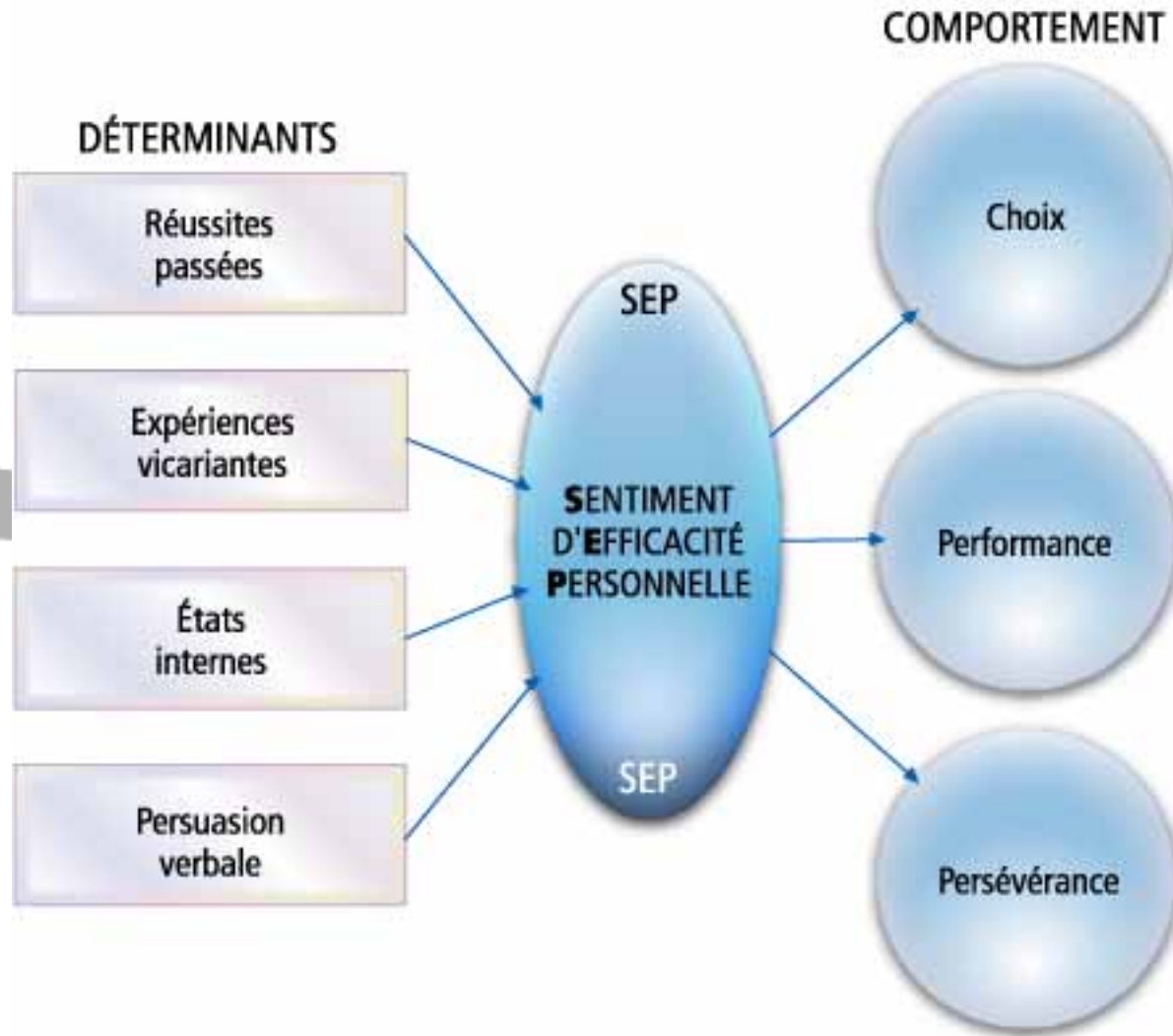
# Déterminants du S.E.P.

1. Les réussites passées (résultats scolaires)
2. Les expériences vicariantes (modèles significatifs)
3. La perception de certains états internes (plaisir, anxiété)
4. La persuasion verbale (encouragements, rétroactions)



# SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE

## Modèle de Bandura

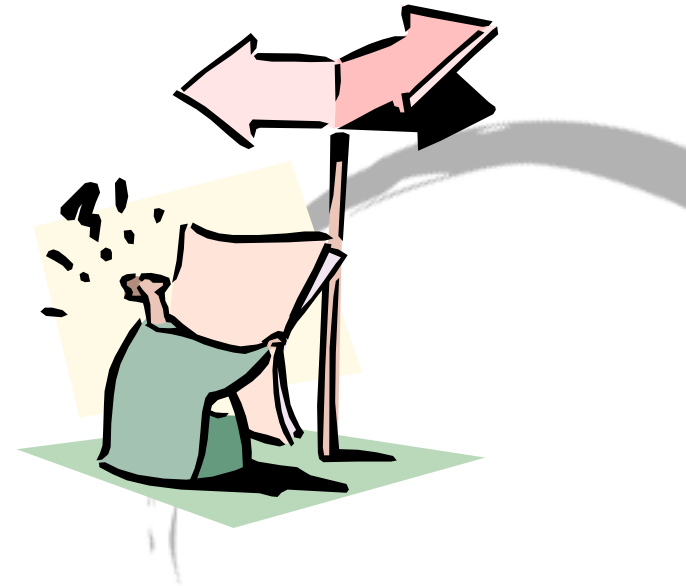


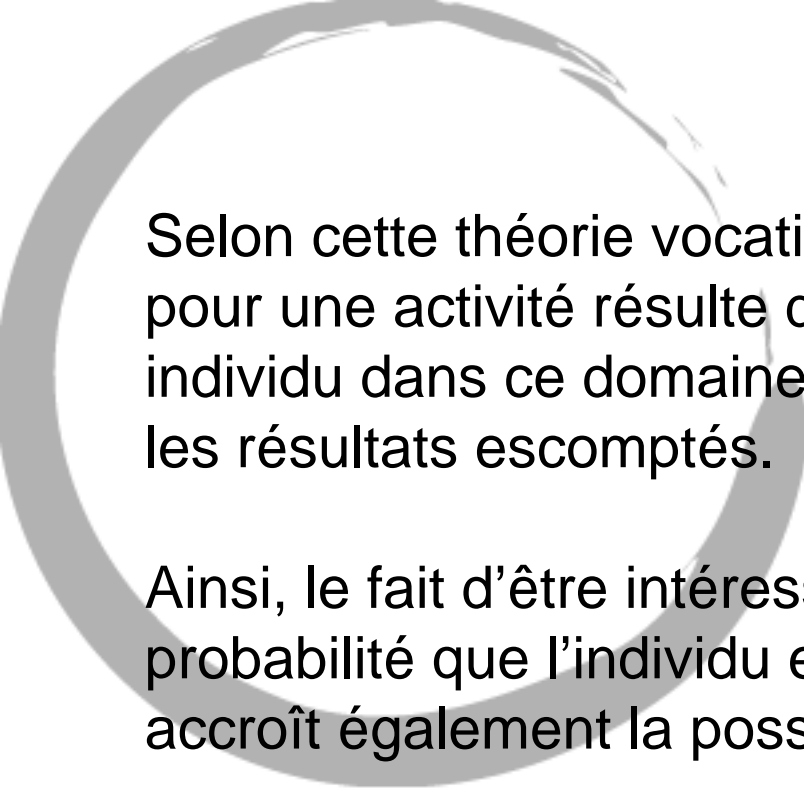
# Liens avec l'orientation

Le S.E.P. est l'un des concepts clés de la théorie sociale cognitive du développement de carrière de Lent, Brown et Hackett (1994).

Les deux autres concepts étant :

- les conséquences anticipées et
- les buts personnels

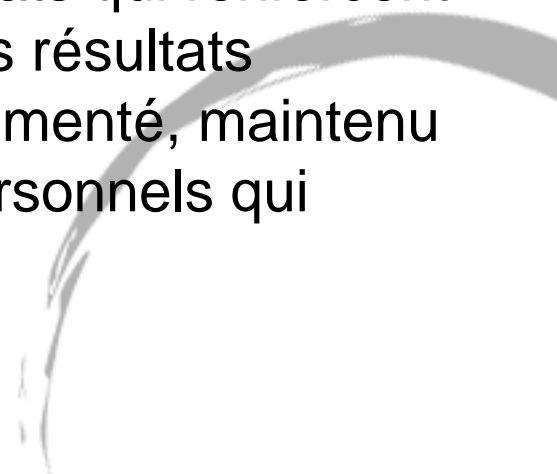




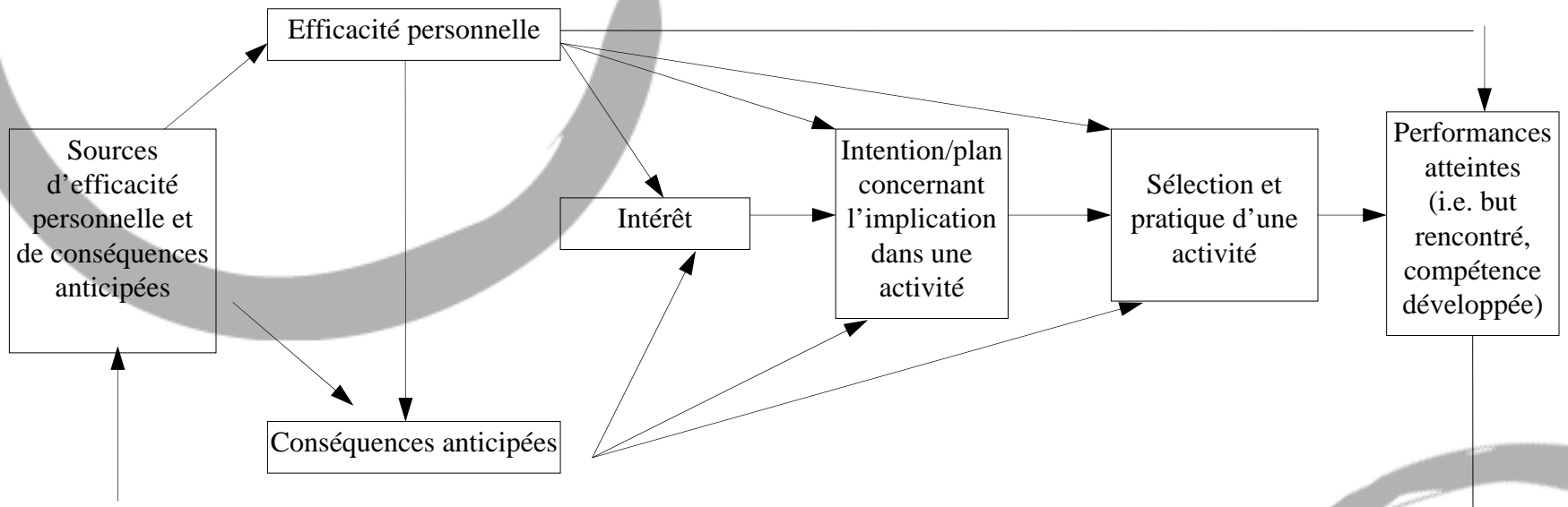
Selon cette théorie vocationnelle (voir figure suivante), l'intérêt pour une activité résulte du sentiment de compétence d'un individu dans ce domaine et de l'idée que cette activité produira les résultats escomptés.

Ainsi, le fait d'être intéressé par une activité augmente la probabilité que l'individu en fasse un but personnel, ce qui accroît également la possibilité qu'il s'y engage effectivement.

L'engagement dans l'activité produit des résultats qui renforcent ou modifient le sentiment de compétence et les résultats attendus. L'intérêt pour l'activité sera alors augmenté, maintenu ou diminué. Il en va de même pour les buts personnels qui seront préservés ou modifiés, etc.



**FIGURE 1**  
**Modèle relatif au développement des intérêts**  
**de Lent, Brown et Hackett (1994)**





# D'autres recherches ...

D'autres recherches montrent qu'avant même l'entrée dans la vie professionnelle, le sentiment d'efficacité personnelle contribue fortement à l'orientation d'une personne, car il prédit :

- l'éventail d'options professionnelles considérées;
- l'intérêt et la préférence pour une profession;
- la poursuite de la scolarité qui prépare à cette profession;
- la persévérance et le succès dans le domaine choisi.

(Lent et Hackett, 1987)

# D'autres recherches ...

(suite)

Par ailleurs, Lent et ses collaborateurs (1987) ont comparé le pouvoir prédictif de l'efficacité personnelle perçue avec le pouvoir prédictif de la théorie de Holland.

Leurs résultats démontrent que :



- faire correspondre les caractéristiques personnelles à celles de l'environnement ne motive pas et ne soutient pas les individus confrontés à des difficultés, notamment s'ils doutent qu'ils possèdent ce qui est nécessaire pour réussir dans une carrière qui présente un certain intérêt à leurs yeux.

# L'approche orientante et le S.E.P.

L'APPROCHE ORIENTANTE en tant qu'intervention éducative est en mesure de créer les conditions favorables à l'accroissement du S.E.P. par...

- La mobilisation de compétences dans l'agir;
- Les expériences vécues;
- La présence de modèles;
- La rétroaction de personnes significatives;
- La prise en compte de besoins individuels;
- L'analyse réflexive à travers le bilan.





# L'approche orientante et le bilan d'orientation

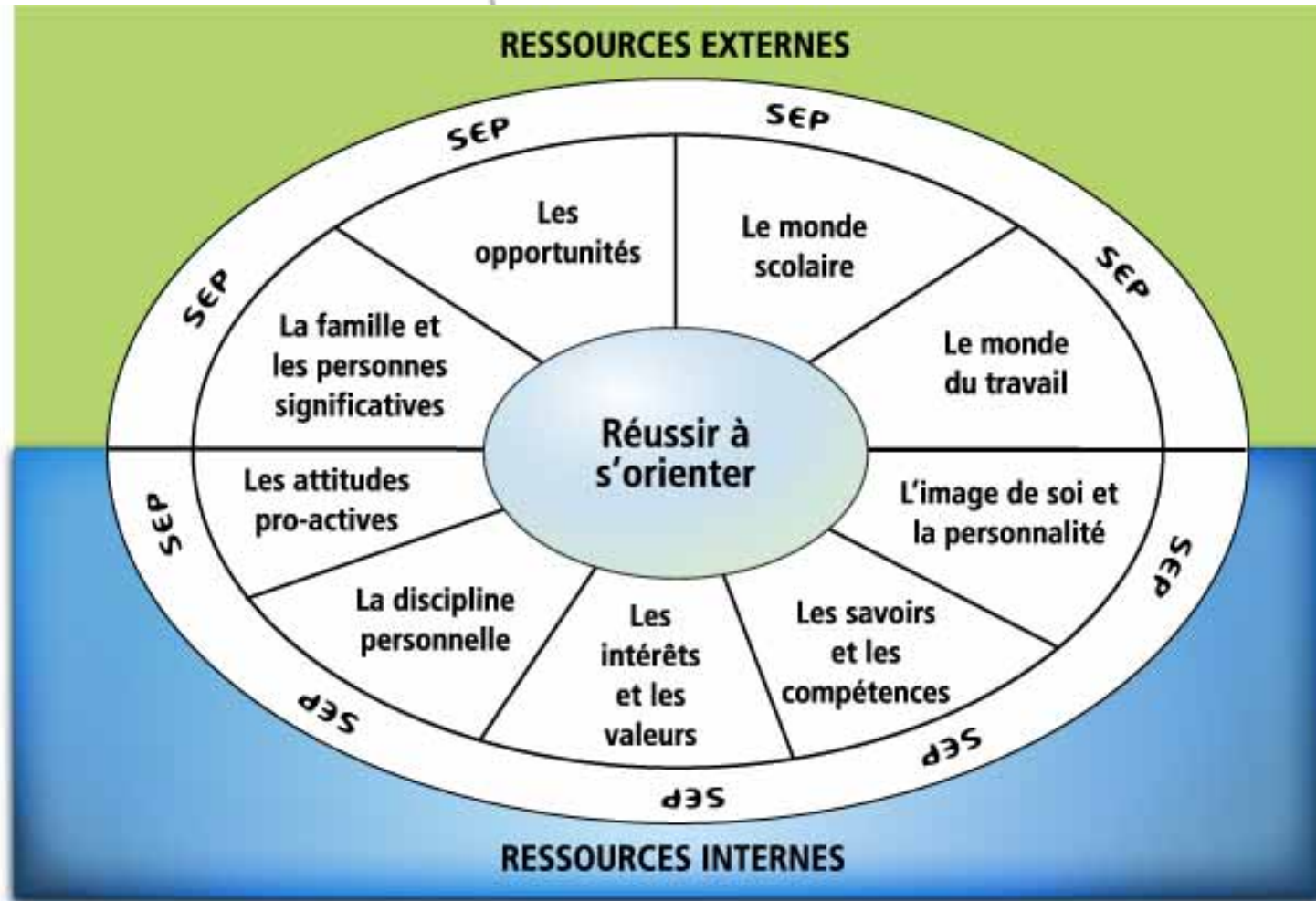
# Rappel

## Une définition du bilan

Le bilan d'orientation veut rendre compte de la situation de l'élève par rapport à son actif vocationnel. Ainsi, le bilan lui permettra de poser des actions efficaces, selon le portrait de sa situation d'orientation, tout comme il permettra aux divers intervenants scolaires, aux parents et autres personnes significatives de son entourage, de l'aider à construire un projet professionnel.

# Bilan d'orientation 360°

schéma provisoire



# Ressources internes

## Les attitudes proactives

Elles sont à l'origine de la motivation à s'orienter, à l'opposé de l'attitude fataliste et passive. Le besoin de réussite, l'idée du futur, le locus de contrôle, l'optimisme, le sens du projet et du schéma moyen-fin, la motivation à s'autodéterminer et le goût d'entreprendre.

## La discipline personnelle

Elle correspond à des expériences de maîtrise de soi, à un sens de l'effort et de la régularité. Les habitudes de vie : santé physique et mentale, alimentation, activité physique, consommation ...

Les habitudes de travail telles que la gestion du temps, des travaux scolaires, de l'étude...

# À titre d'exemple

## Échelle d'autoefficacité multidimensionnelle (Bandura 1989)

Consigne : Inscris le chiffre qui correspond le mieux à ta situation  
Échelle de réponses (1 = pas bien du tout, 4 = bien et 7 = très bien)

1. Terminer tes travaux scolaires à temps?
2. Étudier quand il y a d'autres activités intéressantes à faire?
3. Te concentrer sur les sujets liés à l'école?
4. Prendre des notes sur les directives données en classe?
5. Aller à la bibliothèque pour obtenir de l'information pour réaliser tes travaux scolaires?
6. Planifier ton travail scolaire?
7. Organiser ton travail scolaire?
8. Te rappeler de l'information donnée en classe ou recueillie dans tes notes de cours?
9. T'aménager un endroit pour étudier sans avoir de distraction?

...



# Ressources internes

(suite)

## Les intérêts et les valeurs

Les intérêts en regard des matières scolaires, des métiers et des professions et des environnements de travail. Les intérêts dans le contexte des loisirs, des responsabilités familiales, de la vie sociale. Les valeurs relativement aux études, à l'éthique personnelle, à la vie de travail. Le mode de vie recherché. Ce qui vaut la peine d'être réalisé. Les critères de choix.

## Les savoirs et les compétences

Les aptitudes, les talents, les capacités, les types d'intelligence, les styles d'apprentissage, les connaissances et les compétences disciplinaires. Les réalisations et les expériences significatives (projets particuliers, implication sociale, artistique, communautaire....)  
Les savoirs : savoir-être, savoir-faire. Les compétences clés, les compétences génériques.

# Ressources internes

(suite)

## L'image de soi et la personnalité

Les caractéristiques personnelles: qualités, forces, traits de personnalité, etc.

L'estime de soi.

Les modèles et ce qu'on voudrait être;

L'histoire personnelle et la projection de soi dans des contextes de vie;

L'autoportrait de la meilleure version de soi comme apprenant ou travailleur.

# Ressources externes

## La famille et les personnes significatives:

Le milieu familial (hérédité, statut socioéconomique, interactions parents-enfants, etc.) ainsi que toutes les personnes qui sont susceptibles d'exercer de l'influence sur soi et aussi d'aider, d'apporter un soutien matériel, émotif ou avisé par rapport à son orientation.

Les parents, les amis, les pairs, les groupes d'appartenance avec leur culture particulière, les personnes-ressources telles que les enseignants, les conseillers d'orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les représentants du monde du travail, les mentors ...

## Les opportunités:

Principalement, tout ce qui n'est pas prescrit mais choisi librement, présentement. Les loisirs, le parascolaire, le bénévolat, les activités planifiées (activités P.P.O. et projets orientants) ou imprévues. Ce sont autant d'occasions pour provoquer le hasard, l'inhabituel, la découverte de nouveaux intérêts, la révélation de nouvelles capacités...

# Ressources externes

(suite)

## Le monde scolaire:

C'est un milieu qui offre et qui demande. Surtout il donne lieu à des choix à faire. Le monde scolaire c'est le parcours scolaire, les règles, les exigences du régime pédagogique; c'est aussi l'accès à l'information et aux services pour sa réussite scolaire. Le monde scolaire c'est aussi un milieu de vie où apprendre à socialiser et à s'adapter.

## Le monde du travail:

C'est un monde qui offre et qui exige. Les métiers et les professions disponibles, leurs exigences, les conditions de travail, les perspectives professionnelles, l'employabilité, la recherche d'emploi, l'intégration au travail, la carrière...

# Le rôle du S.E.P. dans la pratique du bilan

Le sentiment d'efficacité personnelle intervient de plusieurs manières dans la pratique du bilan.

# Rôle préventif et diagnostique du S.E.P.

## Rôle préventif et diagnostique:

Tout enseignant peut recourir au S.E.P. pour savoir ce qui est, dans sa discipline, objet d'appréhension ou de confiance.

Les échelles S.E.P. sont une formule d'évaluation fort simple:

- Elles permettent à l'élève de faire le point sur sa compétence dans diverses disciplines.
- Certaines échelles ont été élaborées en rapport avec des professions. Ainsi l'élève peut indiquer son degré de confiance en sa capacité de réussir la formation et la profession en question.
- D'autres échelles ont été appliquées à la typologie de Holland pour évaluer le sentiment de compétence par rapport à des tâches précises. Les échelles S.E.P en rapport avec le type R et I se sont révélées d'une valeur prédictive remarquable (Matsui et Tsukamoto, 1991)

# Rôle orientant du S.E.P.

Des chercheurs (Taylor et Betz, 1983) ont trouvé la plus belle application du S.E.P à la démarche d'orientation.

Une liste de 50 tâches vocationnelles rédigées et soumises à 346 sujets (élèves du secondaire) pour évaluer leur degré de confiance dans leur capacité à réaliser chacune des tâches mentionnées.

# Rôle orientant du S.E.P.

suite

Il semble donc possible d'élaborer une liste d'items que l'on peut mettre en ordre, selon sa confiance en sa capacité de les réaliser, du plus simple et accessible...

- Parler avec quelqu'un qui travaille déjà dans le domaine qui m'intéresse.»

... au plus exigeant:

- Décider de mon choix de carrière et ne plus me demander s'il est correct ou pas.

Le bilan 360° peut ainsi proposer à l'élève une séquence individualisée de tâches vocationnelles des plus faciles au plus complexes, de manière à augmenter sa confiance en ses compétences par rapport à son orientation.



# Le bilan et les tâches vocationnelles...

Le S.E.P ceinture le schéma du bilan (voir schéma provisoire). Il sert à déployer chaque segment dans le sens des actions à poser, des expériences à vivre, des tâches à réaliser.

Une fois l'état de la situation de l'élève évalué, et ce pour chacun des segments, il suffit de le «coacher», de l'amener vers une plus grande confiance dans ses capacités à réussir la démarche d'orientation qu'il poursuit.

# En résumé

Le bilan d'orientation 360°, consiste d'abord à évaluer le sentiment d'efficacité personnelle (S.E.P.) selon les divers segments qui composent l'ensemble des ressources internes et externes d'un individu.

C'est ensuite de proposer des moyens pour améliorer sa situation, dans le but que l'élève réalise une première étape qui le rend prêt à considérer d'autres tâches comme celles de s'engager dans un processus décisionnel et dans l'élaboration de son projet de carrière.

# Pour conclure

Le bilan, en plus d'être une évaluation des actifs vocationnels, propose une grille de compréhension, organise et structure les tâches vocationnelles, présente des outils, à construire ou déjà existants, pour « réussir à s'orienter ».

Encore à se préciser, le modèle suggère déjà une manière de comprendre les divers éléments en jeu et d'agir de façon éclairée, que cette action provienne du jeune, de sa famille, des intervenants scolaires ou autres personnes significatives. Il met aussi à contribution l'environnement socioéconomique et culturel. Il est tout à fait conforme aux principes d'infusion, de collaboration et de mobilisation mis de l'avant par l'approche orientante.

# Une invitation

Nous sommes à quelques mois d'une version opérationnelle du bilan. Nous savons aussi qu'il faudra en produire d'autres versions pour d'autres étapes du cheminement scolaire et pour d'autres problématiques. Conséquemment, nous avons besoin de la collaboration de plusieurs intervenants pour que le bilan et ses pratiques puissent évoluer vers leur état de maturité. Il convient donc de considérer ce document comme étant à parfaire...

# Communiquez avec nous

Vous seriez intéressé à collaborer à la mise au point du bilan d'orientation 360° et à l'implantation de ses pratiques en participant à un forum virtuel, en expérimentant des outils d'évaluation, en proposant des activités ou du matériel, en mettant à l'essai des activités ou du matériel, en participant à des groupes de discussions ou d'une autre manière? N'hésitez pas à nous le faire savoir et communiquez avec :

Hélène Plourde, c.o.  
Septembre éditeur  
h.plourde@septembre.com

# Bibliographie

Amundson, N.E. (1997). A Career Counselling Model and Program for use with Immigrants and Refugees, *Educational and Vocational Guidance*, 59, 1-11.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle* (traduit de l'anglais par Jacques Lecomte). Bruxelles: De Boeck.

Bandura, A. (1988). Self-Regulation of Motivation and Action through Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 15, 1017-1028.

Bong, M. et Skaalvik, E. M. (2003), Academic Self-Concept and Self-Efficacy: How Different are They Really? *Educational Psychology Review*, 15(1), 1-40.

Gainor, K.A. (2006). Twenty-Five Years of Self-Efficacy in Career Assessment and Practice. *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 161-178.

Lacoste, S., Esparbes-Pistre, S. et Tap, P. (2005). L'orientation scolaire et professionnelle comme source de stress chez les collégiens et les lycéens, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34(3), 295-322.

Le Boterf, G. (2006). *Construire les compétences individuelles et collectives: agir et réussir avec compétence*. Paris: Éditions d'Organisation.

# Bibliographie

## suite

Lent, R.W. (1990). Further Reflections on the Public Image of Counseling Psychology. *The Counseling Psychologist*, 18(2), 324-332.

Lent, R.W., Brown, S.D. et Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79-122.

Lent, R.W., Brown, S.D. et Larkin, K.C. (1987). Comparison of Three Theoretically Derived Variables in Predicting Career and Academic Behavior: Self-Efficacy, Interest Congruence, and Consequence Thinking. *Journal of Counseling Psychology*, 34 (3), 293-298.

Lent, R.W. et Hackett, G. (1987) Career Self-Efficacy: Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30 (3), 347-382.

Marsh, H.W. (1990), Self-Description Questionnaire-II: Manual and Research Monograph. San Antonio: The Psychological Corporation.

Matsui, T. et Tsukamoto, S.L (1991). Relation Between Career Self-Efficacy Measures Based on Occupational Titles and Holland Codes and Model Environments: A Methodological Contribution. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 78-91.

Taylor, K.M. et Betz, N.E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision, *Journal of Vocational Behavior*, 22 (1), 63-81.



Une réalisation de

**Septembre**  
*éditeur*




Mars 2007





# EN ANNEXE:

Les tâches vocationnelles par segment  
25 ans de travaux sur le S.E.P.



# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

## **Les attitudes proactives**

- Faire le choix d'être en continuité ou en rupture avec mon histoire familiale.
- Faire l'expérience d'un projet qui m'intéresse.
- Transformer une difficulté en défi à relever.
- Poser une action en rapport avec quelque chose que je souhaite.

# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

## **La discipline personnelle**

- Savoir ce que je suis prêt à accomplir pour atteindre chacun de mes objectifs.
- Vivre dans une autre ville pour avoir le genre de vie que je souhaite.
- Déterminer quels sacrifices je suis prêt ou je ne suis pas prêt à faire pour atteindre mes objectifs de carrière.
- M'engager dans l'acquisition de bonnes habitudes de travail.

# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

## Les intérêts et les valeurs

- Définir le style de vie que j'aimerais vivre.
- Décider si je préfère travailler avec des personnes, avec des données ou avec des choses.
- Savoir ce que j'apprécie le plus dans une profession.
- Imaginer quel serait l'emploi idéal pour moi.
- Choisir une carrière qui correspond à mon style de vie préféré.
- Choisir un programme ou une carrière correspondant à mes intérêts.

# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

## **Les savoirs et les compétences**

- Réfléchir sur mes manières d'agir dans une situation de travail.
- Faire le profil de mes «intelligences multiples».
- Déterminer la matière scolaire dans laquelle j'ai le plus d'habileté.
- Choisir un programme ou une carrière qui correspond à mes habiletés.

# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

## L'image de soi et la personnalité

- Avoir une idée juste de qui je suis avec mes forces et mes limites.
- Décider du juste niveau d'aspiration pour être satisfait de moi.
- Voir dans quelle mesure le genre de personne que je suis va bien avec le milieu où je me trouve.
- Reconnaître ma manière personnelle de me comporter dans diverses situations.
- Réfléchir à ce que je veux devenir comme personne.

# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

## **La famille et les autres personnes significatives**

- Résister aux pressions parentales ou à celles des amis qui voudraient me faire choisir une carrière trop exigeante pour moi.
- Parler à un professeur du département dans lequel j'ai l'intention de m'inscrire.
- Discuter avec une personne qui travaille dans le domaine qui m'intéresse.
- Demander de l'aide de mon professeur pour surmonter une difficulté.
- Consulter, si nécessaire, les professionnels de mon école.

# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

## **Les opportunités**

- Expérimenter le bénévolat.
- M'inscrire à une activité parascolaire.
- Participer à un concours.
- Faire un stage en anglais.
- Faire un échange étudiant.
- Faire partie d'un club de jeunes entreprises.



# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

## **Le monde scolaire**

- Faire une liste des formations qui m'intéressent.
- Choisir une formation précise parmi une liste de formations qui m'intéressent.
- Identifier les buts que je poursuis pour la prochaine année.
- Trouver de l'information sur les différentes universités.
- Déterminer les étapes que j'aurai à traverser pour réussir la formation que j'ai choisie.
- Savoir quoi faire si certaines difficultés surgissent par rapport à un choix de formation.

# Tâches vocationnelles

N.B: strictement à titre d'exemple

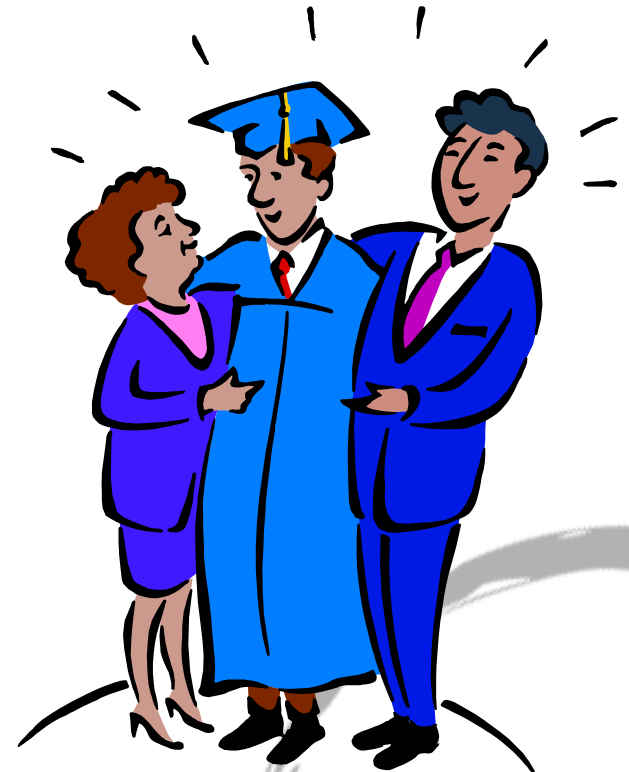
## **Le monde du travail**

- M'informer auprès d'un professeur sur les opportunités d'emploi dans mon domaine d'étude.
- Choisir une profession parmi une liste de professions qui m'intéressent.
- Énumérer plusieurs métiers ou professions qui m'intéressent.
- Décrire les fonctions d'une profession qui m'intéresse
- Travailler à temps partiel.
- Trouver les perspectives d'emploi pour une profession donnée.
- Avoir une expérience d'emploi en lien avec mes buts futurs.

# 25 ans de travaux sur le S.E.P.

## Clientèles:

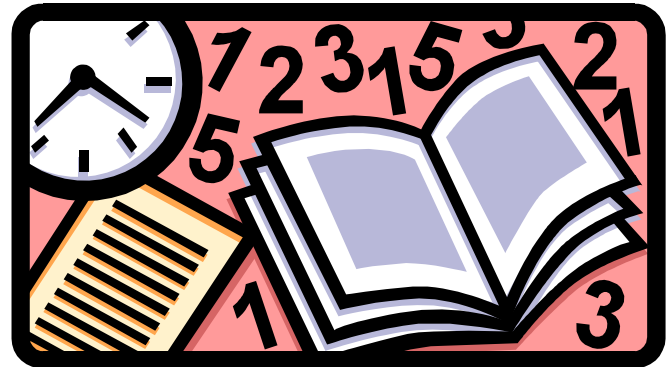
- Femmes
- Groupes ethniques
- Élèves ou étudiants
- Jeunes en difficulté
- Adultes
- Clientèles particulières (gais et lesbiennes, etc.)
- Etc.



# 25 ans de travaux sur le S.E.P.

## Variables considérées:

- Genre
- Âge
- Race
- Intérêts professionnels
- Traits de personnalité
- Indécision vocationnelle
- Choix scolaire et professionnel
- Réussite et persévérance scolaires
- Etc.



# 25 ans de travaux sur le S.E.P.

## Principaux résultats:

- Développement d'instruments de mesure  
(ex.: Career Decision-Making Self-Efficacy ou  
CDMSE, Occupational Self-Efficacy Scale ou OSES)
- Établissement de relations fortes à modérées  
entre les variables considérées
- Identification de 3 sources majeures  
d'influence :
  - famille
  - pairs
  - école

