

# Le Guide pour s'orienter

destination  
reussite.com



# Un projet de



Denis Pelletier, c.o., D.ps., professeur titulaire à la faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval (1966 - 1996)

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

# Historique et développements

- Nos lectures, constats et découvertes
- Développement du schéma
- Approfondissement du modèle: lectures, lectures, lectures...
  - revue de littérature (20 dernières années)
  - création de fiches
  - création de l'outil
    - Création du questionnaire prédiagnostique
    - Composition des diagnostics
    - Composition des prescriptions et tâches vocationnelles
    - Ajout de questionnaires ( phase 2 etc.)



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

Comment concevoir pour les élèves du secondaire une approche qui soit principalement effective, c'est-à-dire orientée vers l'action ?

Comment une orientation pour tous peut-elle devenir une orientation pour chacun ?

Comment rendre l'élève actif dans sa démarche d'orientation ?

Un obstacle majeur : ce ne sont pas tous les élèves qui veulent s'orienter...

# Le Sentiment d'efficacité personnelle

Le S.E.P est un facteur décisif entre indécis et indécis chronique.

(études de Frédéric Guay)

# Pourquoi un « Guide pour s'orienter »?

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

Il donne une vue d'ensemble qui éclaire la situation vocationnelle de l'élève.

Il fait voir les attitudes, les forces, les capacités que possède déjà l'élève pour s'orienter.

Bref, il augmente la probabilité d'intéresser chacun des élèves par la confiance qu'il inspire et par la démarche qu'il propose.

# La nature orientante du Guide

Le « Guide pour s'orienter » rend l'élève responsable de sa situation d'orientation. Il le rend capable d'agir sur elle avec un sentiment accru de maîtrise.

Le Guide 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 Guide

(suite)

Le Guide 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 guide s'inscrit dans un milieu orientant et fait partie intégrante d'une approche orientante au secondaire.



# Besoins d'orientation des élèves au 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 (SEP)

ou  
sentiment de compétence



# Définition et perspectives théoriques

Voir la photocopie de Bandura chapitre 1.

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

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.

# Les sources du SEP

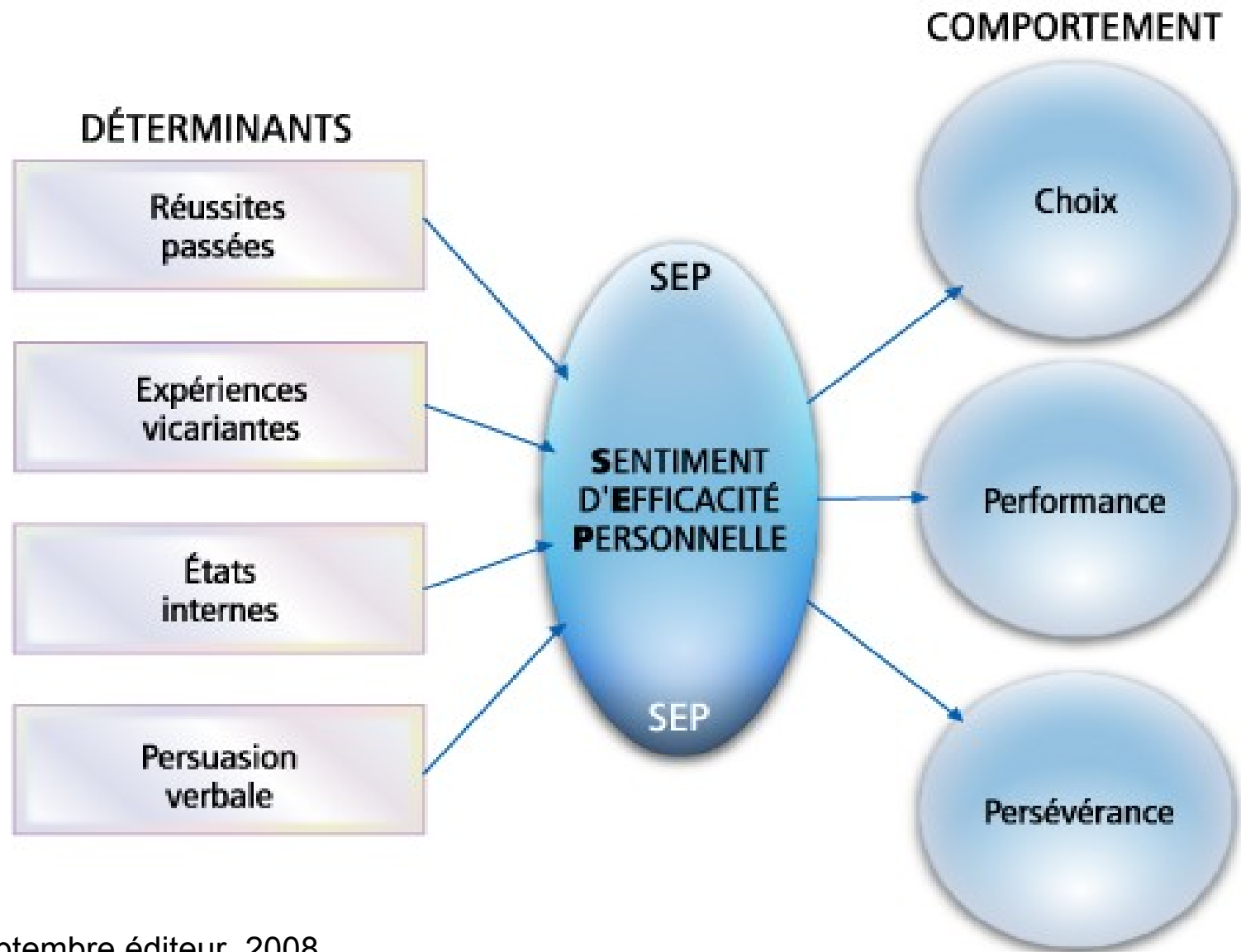
- Les réussites passées (résultats scolaires)
- Les expériences vicariantes (modèles significatifs)
- La perception de certains états internes (plaisir, anxiété)
- La persuasion verbale (encouragements, rétroactions)

Voir photocopie de Bandura chapitre 3



# SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE

## Modèle de Bandura



A circular diagram with a central five-pointed star. The star is light blue with a yellow center containing a smaller blue star and a green landscape. The star is surrounded by five circular icons: a sunburst, a clock, a book, a heart, and a person sitting. The diagram is divided into four colored segments: purple (top-left), green (top-right), yellow (bottom-left), and light blue (bottom-right). Each segment contains a square icon: a person with a sunburst, a hand holding a heart, a person sitting, and a rolled-up document. The text "Voir la photocopie du tableau synthèse de Bandura" is centered over the star.

Voir la photocopie  
du tableau synthèse de Bandura



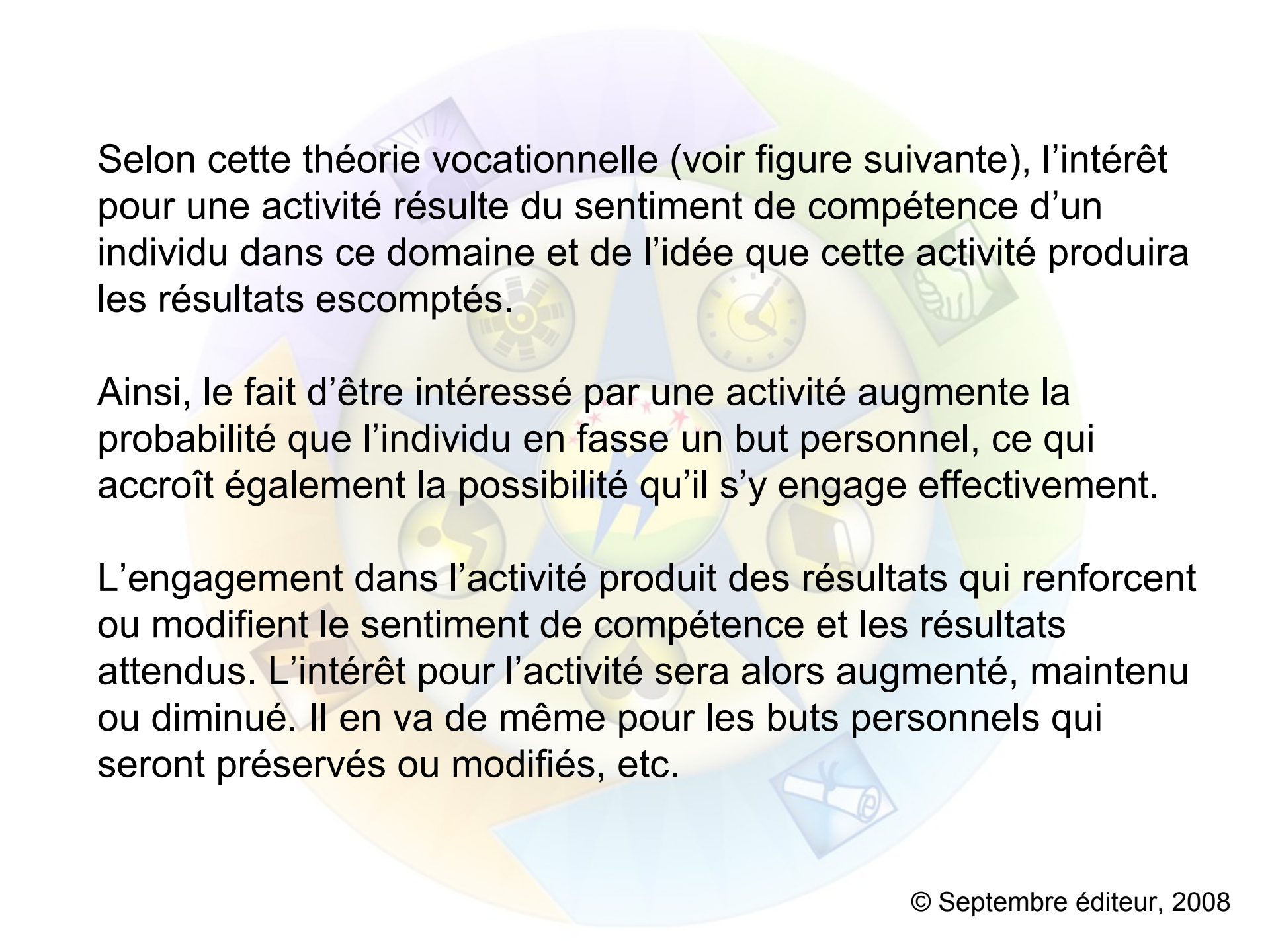
# Liens avec l'orientation

Le SEP 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





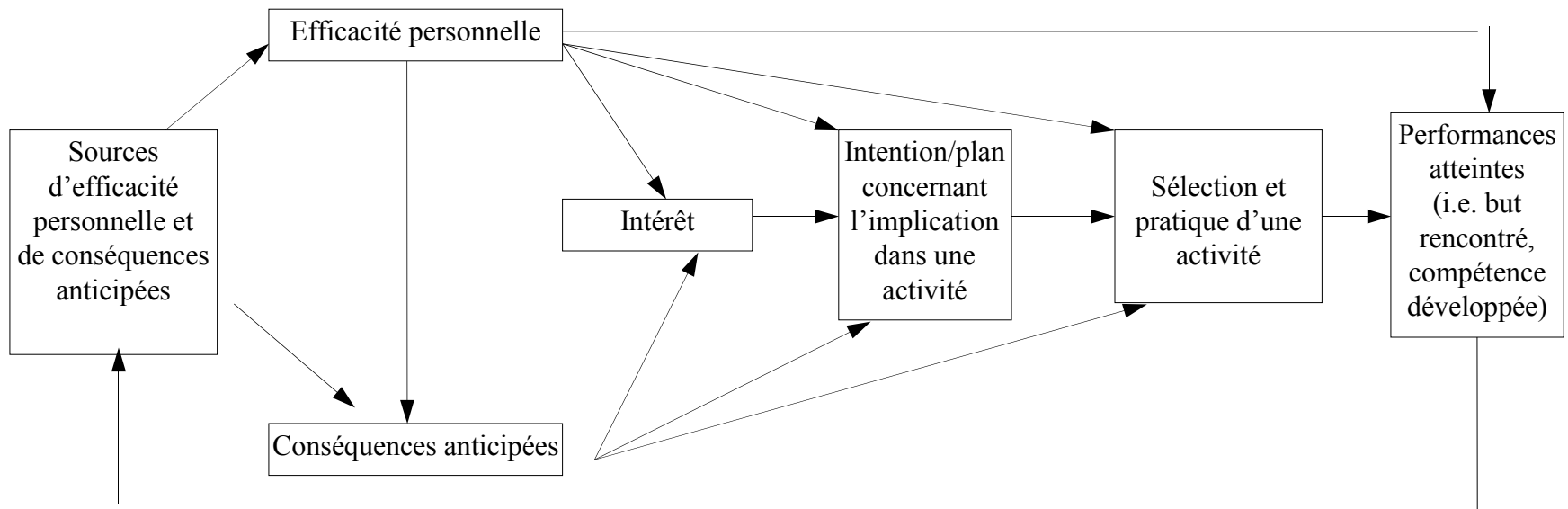
Selon cette théorie vocationnelle (voir figure suivante), l'intérêt pour une activité résulte du sentiment de compétence d'un individu dans ce domaine et de l'idée que cette activité produira les résultats escomptés.

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)



Extrait du texte de Lent, Brown et Hackett sur le site du GPSAO

# D'autres recherches

...

D'autres travaux de recherche (Lent et Hackett, 1987) 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.


# D'autres recherches

...

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.

The background features a large, light-colored circular graphic. At its center is a five-pointed star with a blue-to-yellow gradient. Surrounding the star are several circular icons: a sun rising over a person's silhouette, a hand holding a pencil, a heart, a rolled-up diploma, a graduation cap, a book, a hand holding a pen, and a person's silhouette. The circular graphic is divided into segments of different colors: purple, green, yellow, and blue.

# Le Sentiment d'efficacité personnelle et le Guide pour s'orienter

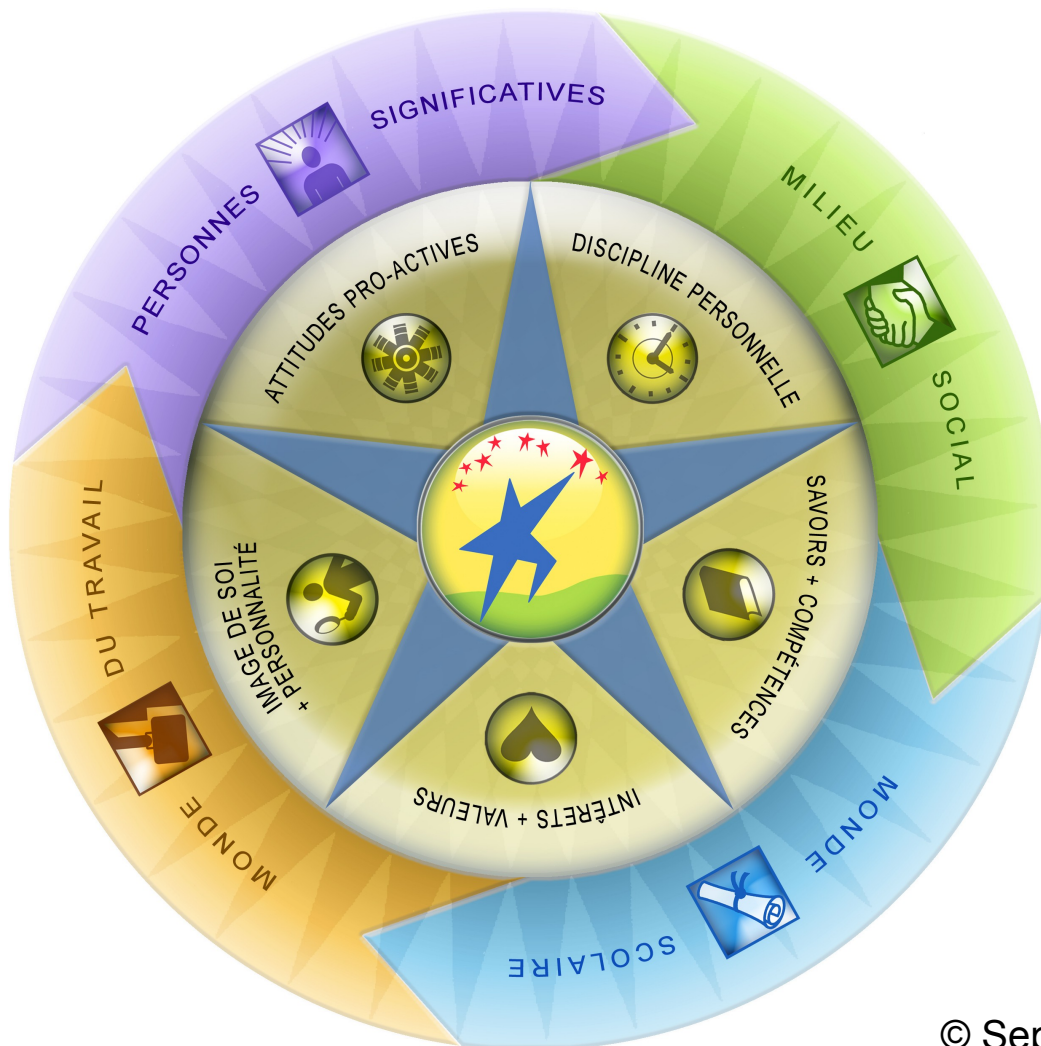
# Bilan d'orientation 360°

schéma version théorique



# Guide pour s'orienter

schéma version dynamique





A circular graphic with a central star and various icons representing different resources and concepts. The star is yellow with a blue outline and contains a smaller blue star. The background is divided into four colored quadrants: purple (top-left), green (top-right), orange (bottom-left), and light blue (bottom-right). Each quadrant contains several icons: a person with a sunburst, a clock, a hand holding a document, a globe, a heart, a graduation cap, a person with a gear, and a hand holding a briefcase. The text "Les ressources externes" is written in a large, bold, blue font across the center of the graphic.

# Les ressources externes

# La famille et les personnes significatives

Ce segment me permet d'explorer si j'ai des personnes significatives autour de moi qui sont source d'autonomie, de feedback de compétence, d'information, etc. En bref, est-ce que je perçois que j'ai du soutien autour de moi ou comment est-ce que j'utilise mon milieu familial?

Exemple d'items :

- Mes parents m'envoient le message que je ne suis pas à la hauteur.
- Il y a des personnes sur lesquelles je peux compter pour m'aider si j'en ai vraiment besoin.
- Je ne peux pas parler avec mes amis au sujet de mes ambitions post-secondaires.

# Le milieu social

Est-ce que mon milieu social favorise mon développement? Est-ce qu'il me permet de vivre des expériences intéressantes, des occasions favorables librement choisies, donc est-ce un milieu qui m'inclut ou qui me fait vivre des exclusions? En d'autres termes, suis-je en mode de développement ou de survie?

Des éléments comme le statut socioéconomique, les mesures discriminatoires en rapport avec l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, les caractéristiques physiques, le manque d'argent, les handicaps sont explorés dans ce segment.

Exemple d'items :

- Je n'ai pas d'hésitation à dire que je proviens de ce milieu.
- Mon milieu social est un milieu difficile pour moi.

# 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 également un milieu de vie où apprendre à socialiser et à s'adapter. Pour tenir compte de ces distinctions, il a été divisé en 3 sous-segments :

École comme milieu de vie

- J'ai peur que personne ne veuille travailler en équipe avec moi

École comme conditions d'apprentissage

- Il y a trop de cours qui m'ennuient

École comme fabriquant d'avenir

- Bien réussir à l'école est important pour l'atteinte de mes objectifs de carrière future.

# Le monde du travail

Segment encore en élaboration

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...

A circular graphic with a central star and various icons representing internal resources. The star is yellow with a blue outline and contains a smaller star and three red stars. The circle is divided into four colored segments: purple (top-left), green (top-right), blue (bottom-right), and orange (bottom-left). Each segment contains a square icon: a person with a sunburst, a hand holding a document, a rolled-up document, and a hand holding a document. The central area contains several circular icons: a clock, a gear, a heart, a document, and a globe. The text "Les ressources internes" is written in a large, bold, blue font across the center of the graphic.

# Les 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. Elles se rattachent au besoin de réussite, à l'idée du futur, au locus de contrôle, à l'optimisme, au sens du projet et du schéma moyen-fin, à la motivation à s'autodéterminer et au goût d'entreprendre.

C'est un segment qui permet de voir si l'élève est engagé dans son processus décisionnel ou s'il est en position de repli.

## Les attitudes proactives (suite)

Ce segment est divisé en 3 sous-segments :

- Locus de contrôle
  - Je crois que le bon choix de carrière viendra à moi de lui-même
  - Les résultats que j'obtiens ne dépendent que de moi
- Besoin de réussite
  - Lorsque j'essaie d'apprendre quelque chose de nouveau, j'abandonne très vite si je n'y arrive pas tout de suite.
  - Je suis attiré par les activités où il faut se dépasser soi-même
- Temporalité
  - Je réfléchis souvent à ce que je ferai dans la vie



# La discipline personnelle

Elle correspond à des expériences de maîtrise de soi, à un sens de l'effort et de la régularité, de même qu'à la régulation des émotions. C'est la ressource la plus importante qu'a l'élève pour sa réussite à tous niveaux puisque l'individu exerce alors une influence sur lui-même pour atteindre ses objectifs.

# La discipline personnelle (suite)

La discipline peut s'exercer à différents niveaux,  
c'est pourquoi ce segment est divisé en 3 parties:

- Discipline scolaire / organisation / assiduité  
Jusqu'à quel point êtes-vous confiant de pouvoir réussir à :  
Terminer vos travaux scolaires à temps?  
Étudier quand il y a d'autres activités intéressantes à faire?
- Bonnes habitudes de vie  
Jusqu'à quel point vous sentez-vous confiant de réaliser avec succès ce qui est indiqué ci-dessous?
  - Résister à la pression de mes amis pour fumer la cigarette?
  - Te donner une vie sociale qui ne nuit pas à tes études?

# La discipline personnelle (suite)



## 3) Gestion du stress et des pensées envahissantes

En situations stressantes, je n'ai pas beaucoup de contrôle sur mes réactions émotionnelles.

Je ne peux m'empêcher de songer à mes problèmes.

# 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 et savoir-faire), les compétences clés, les compétences génériques, tout ceci peut faire partie de ce segment.

1e trouvaille: Un chercheur a laissé tomber la mesure objective pour utiliser celle du «self-report». Il a pu réaliser qu'entre les deux mesures, la marge n'était pas significative.

2e trouvaille: Importance de voir les coïncidences et les écarts entre les intérêts et les aptitudes (Betz)

# Les savoirs et les compétences

(suite)

Pour le moment nous l'abordons à partir de 15 habiletés pour lesquelles l'élève doit se positionner. Par exemple:

Indique, pour chacune des habiletés de la liste, ton degré de confiance à les réaliser avec succès:

**Numérique** – Faire de l'arithmétique de façon exacte et rapide; appliquer l'arithmétique (par exemple, dans les formules et les problèmes).

# Les intérêts et les valeurs

Pour ce qui est des intérêts, ils sont souvent le produit d'une alliance entre mes attentes de résultats et mes réalisations.

Ils sont un bon outil de connaissance de soi et une ressource pour l'exploration professionnelle.

# Les intérêts et les valeurs

(suite)

Par exemple:

Indique ton degré d'attraction pour chacun des intérêts de la liste ci-dessous : 1 signifiant le plus faible intérêt et 10 le plus fort.

## **Travailler avec les chiffres :**

Les personnes qui aiment travailler avec les chiffres disent souvent que les cours de mathématiques sont amusants. Elles aiment organiser les chiffres et résoudre des problèmes complexes. Elles peuvent préférer travailler seules et sont parfois décrites comme étant observatrices, analytiques et curieuses au niveau intellectuel.

# Les intérêts et les valeurs

(suite)

Les valeurs sont souvent l'aiguillage qui dirige nos actions, nos attentes (« outcome expectancies ») et nos intérêts. Il est donc important pour l'élève d'en prendre conscience assez tôt pour saisir l'impact qu'elles peuvent avoir sur ses décisions.

À titre d'exemple

## Pratique / Concret :

Les personnes ayant cette valeur apprécient leurs biens personnels. Elles ont le souci d'améliorer leur efficacité dans leur façon d'accomplir leurs tâches. Elles préfèrent les activités qui leur permettent de prendre soin de leurs biens et aiment à parfaire leurs habiletés.

## Réflexif / Abstrait :

Les personnes ayant cette valeur n'aiment pas s'arrêter aux petits détails du quotidien. Elles préfèrent réfléchir et travailler avec des concepts plutôt que de travailler manuellement.



# L'image de soi et la personnalité



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

La projection de soi dans des contextes de vie.

L'autoportrait de la meilleure version de soi comme apprenant ou travailleur : « Suis-je satisfait de ce que je deviens? Est-ce à la hauteur de mes aspirations? »

# L'image de soi et la personnalité

(suite)

Exemples d'items:

1. Indique, pour chacun des items ci-dessous, jusqu'à quel point il te décrit bien (0 à 10)

Bien-être :

Tu as une disposition à être heureux, tu te sens bien dans ta peau et tu envisages ton avenir comme étant prometteur.

2. Indique jusqu'à quel point tu es en accord avec les énoncés ci-dessous.

- J'aime apprendre des choses nouvelles.
- J'aime vraiment essayer de découvrir le fonctionnement des choses.

# S'orienter avec compétence

## Savoir s'orienter

Savoir mobiliser et combiner ses ressources internes et externes dans un contexte vocationnel



## Vouloir s'orienter

Donner du sens

Motiver

Mobiliser

## Pouvoir s'orienter

Avoir des conditions propices à l'action, l'interaction et la coopération

The background features a large, light-colored star with five points. The star is centered on a circular area that is divided into several colored segments: purple at the top, yellow on the left, green on the right, and blue at the bottom. Various icons are scattered around the star, including a clock, a hand holding a pen, a globe, a graduation cap, and a diploma.

# Destination Réussite

## *Le Guide pour s'orienter :*

un service Web pour optimiser le  
cheminement scolaire et vocationnel  
de chaque élève :

[www.destinationreussite.com](http://www.destinationreussite.com)

Une réalisation  
de

**Septembre**  
éditeur

© Septembre éditeur 2008  
Tous droits réservés

# 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.