

Titre : Le « Rapport d'Orientation » : le chaînon manquant entre le test Performance Carrière et le marché du travail d'aujourd'hui.

Cet article résume l'atelier « Nouvel outil adapté aux défis actuels de l'orientation » donné au 9^e colloque sur l'Approche Orientante de l'AQISEP / mars 2010.

Par François Bernatchez, Licencié en Orientation Scolaire et Professionnelle, Psychologue du travail, Crha

Sommaire :

Le Rapport d'Orientation est un outil qui offre un point de départ complet et facile d'accès pour mobiliser et engager l'élève dans sa carrière. L'élève se mobilise parce qu'il obtient un portrait clair de son identité, de son rôle et de sa mission au travail. C'est son propre profil. L'élève reçoit une liste ciblée de métiers et professions classés selon 3 niveaux scolaires. L'élève peut ensuite s'inspirer des choix de programmes et des choix de carrières qu'on fait d'autres élèves et d'autres adultes qui possèdent le même savoir-être, savoir-faire et les mêmes intérêts Holland que lui. L'élève peut ensuite élargir son champ d'exploration au moyen des Profils Performance Carrière.

« Qu'est ce que je fais maintenant ? »

À ce jour, dans ma carrière de 37 ans, une question revient systématiquement dans tous les cas de gestion de carrière et d'orientation : « Qu'est-ce que je fais maintenant ? ». Peu importe le temps consacré en entrevue à explorer toutes sortes de facettes de sa vie, l'élève pose toujours la même question. On veut des réponses rapides. On veut des réponses pratiques. On veut surtout des réponses qui « frappent dans le mille » comme me le rappelait une conseillère d'orientation dernièrement. On comprend que la projection vers le monde des professions à partir de prises de consciences n'est pas une chose facile. Il fallait donc trouver le chaînon manquant pour activer cette projection vers l'avenir et du coup mobiliser les gens. L'idée du chaînon manquant avait été maintes fois évoquée au cours des nombreuses formations à l'interprétation du test Performance Carrière, tout comme à travers le support que je donne personnellement aux utilisateurs.

Quel est le « bon » code Holland

J'avais déjà réalisé plusieurs études statistiques sur des métiers et des professions au cours des années. Une de celles-ci portait sur 99 c.o. qui avaient complété Performance Carrière. Ces c.o. étaient bien adaptés et donc performants dans leur poste. J'ai recensé pas moins de 57 codes (3 lettres) Holland différents. En y regardant de plus près, on pouvait comprendre que différents codes correspondaient à différents contextes de travail. On pouvait également comprendre que différents codes correspondaient à différentes fonctions ; par exemple faire de l'animation de groupe vs travailler individuellement. On pouvait aussi comprendre que plusieurs codes ne commençaient pas par la lettre « S ».

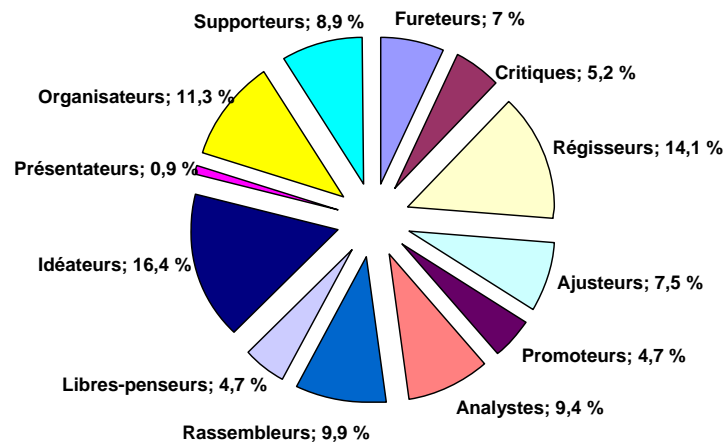
L'importance de nuancer Holland

Performance Carrière offre maintenant 43 échelles dont les 6 échelles Holland. Cela permet de mieux comprendre la personne. Par exemple, l'intérêt Social peut être nuancé par 9 échelles de personnalité reliées aux comportements interpersonnels. À noter que toutes les échelles de Performance Carrières ont fait l'objet d'études pour en établir

la correspondance avec le marché du travail. L'ensemble des échelles d'une personne devient un profil qui contient à la fois Holland, à la fois des dimensions du savoir-être et à la fois des dimensions du savoir-faire.

Combien y-a-t-il de genres d'élèves ?

Pour établir des projections plus spécifiques avec les métiers et professions, il fallait comprendre combien de genres d'élèves il y a au niveau secondaire. Plusieurs études d'agrégation (cluster analysis) ont été réalisées sur une population comprenant tous les élèves de 5^e secondaire provenant d'une même école. Je disposais d'une mine de renseignements pour chaque élève : résultats au Performance Carrière, résultats scolaires, données biographiques, observations d'enseignants, choix de cours et choix de programmes pour leur orientation. 12 groupements de profils ont été établis. Chaque groupement comporte des élèves qui possèdent de fortes similitudes. Par exemple, dans un des groupes, 95% des élèves avait opté pour la physique, la chimie et les mathématiques fortes. Dans un autre, les membres comprenaient 90% de filles. Des noms ont été donnés pour chaque groupement à partir de nombreux mois d'observations et d'expérimentations. Cette façon de regrouper les élèves a par la suite été répliquée dans 2 autres écoles secondaires. L'apport de pas moins de 6 c.o. a été une source d'aide très précieuse. Voici les 12 groupements ou types et le pourcentage que chacun représente.



Des indicateurs utiles

Chaque type avait donc un profil spécifique. Par exemple les élèves du type Analystes ont un I et un R (Holland) significativement plus élevés que dans les autres types. Sur le plan émotif, ils sont plus optimistes et composent très bien avec le stress. Sur le plan social, ils sont capables de prendre leur place dans un groupe comme la moyenne des autres élèves mais ils ont peu d'entregent, d'amabilité et leur potentiel de communication est faible. Sur le plan du travail, ils sont nettement plus prudents que la moyenne et composent facilement avec les normes imposées. Ils agissent avec délicatesse dans leurs rapports humains. Sur le plan intellectuel, c'est tout particulièrement leur sens de l'analyse et leur rigueur qui les distinguent. Ils préfèrent un environnement de travail surtout « masculin ».

Les 12 types permettaient d'observer les tendances de choix de programmes au cégep et à la formation professionnelle du secondaire. Là encore, plusieurs constats allaient dans le sens des types. Par exemple, les élèves de type Analystes optaient majoritairement pour le programme Sciences de la nature menant à des programmes universitaires dans les Sciences pures et appliquées. Par exemple, les élèves du groupe Supporteurs optaient dans une proportion plus grande que les autres types pour des formations professionnelles au collégial et au secondaire.

Mises en correspondance avec les adultes

Une fois les 12 types d'élèves établis, une transposition des paramètres a permis de recréer la même typologie à plus de 17 000 adultes ayant complété le test Performance Carrière. La mise en correspondance pouvait donc s'effectuer entre les types d'élèves et les mêmes types chez les adultes. Cette mise en correspondance a permis de dresser une liste des métiers et professions exercés par ceux-ci. Les adultes avaient complété le Performance Carrière pour 2 grands motifs : la sélection de personnel et le cheminement de carrière (centres de formation, centres d'emploi-jeunesse, éducation aux adultes etc). Ces données ont à leur tour permis de discriminer les métiers et professions selon leur degré d'intégration au marché du travail.

Plusieurs constats sont apparus clairement. Par exemple, il y avait peu d'ingénieurs ou de techniciens issus des techniques physiques chez les Analystes. Par contre, il y avait plus de chimistes et de spécialiste de la recherche opérationnelle etc. Inversement, il n'y avait aucun ingénieur dans plusieurs autres types.

Les métiers et professions correspondant à chaque type ont été classés selon 3 niveaux d'études c'est-à-dire le secondaire professionnel, le collégial professionnel et l'université.

Références aux Profils Performance Carrière

Pour permettre d'élargir l'exploration de l'élève, j'ai établi des références avec les Profils Performance Carrière (PPC) que j'avais déjà publiés dans la 2^e édition du Dictionnaire Septembre des Métiers et Professions (DSMP). Chaque PPC regroupe des métiers et professions possédant des caractéristiques similaires et des descriptions se retrouvent dans le DSMP.

Composantes du Rapport d'Orientation

Je vous invite à télécharger un exemple de Rapport d'Orientation et le Tableau synthèse des résultats dont il est issu :

- http://gestioncarrieres.com/01.2_mondescolaire.html ou bien www.gestioncarrieres.com onglet Test psychométrique\Monde scolaire et orientation

Multiples utilités de Rapport d'Orientation

Le Rapport d'Orientation peut être remis directement l'élève.

• Il est conçu pour travailler en groupe. De plus, dans un contexte scolaire, le Rapport s'inscrit dans l'esprit de l'approche orientante et supporte très bien l'élaboration d'un projet personnel d'orientation (PPO). Le Rapport d'orientation permet à l'ensemble des intervenants de collaborer avec le client (l'élève) et de l'impliquer dans des activités pédagogiques en classe.

- Le Rapport d'orientation fournit entre autre au client une liste de métiers et professions axés directement sur l'ensemble de ses caractéristiques de personnalité et d'intérêts (voir Tableau synthèse des résultats).

- Un document intitulé « Livret d'accompagnement du Rapport d'orientation » permet une exploration des informations du Rapport d'orientation. L'exploration peut se faire individuellement, en groupe ou en classe. Cette dernière approche peut être réalisée convenablement en 1 seule rencontre, mais il y a suffisamment de matière pour échelonner l'exploration sur plusieurs rencontres.

- Dans un récent sondage (janvier 2010) effectué auprès de 90 élèves de 4^e secondaire à qui ont été remis le Rapport d'Orientation. Après avoir exploré le contenu en classe pendant 75 minutes, 88% des élèves ont jugé le Rapport d'Orientation « très pertinent et très utile » ou « tout à fait pertinent et tout à fait utile ».

Considérations pratiques

Les élèves complètent une fois le test Performance Carrière (45 minutes via Internet ou Papier-crayon) en 4^e ou 5^e secondaire. 2 voies possibles s'offrent alors :

1. Pour l'élève : recevoir son Rapport d'Orientation
2. Pour le C.O. et Psychologue (optionnel) : accéder au « Tableau synthèse des résultats » qui présente l'ensemble des résultats de l'élève.
3. Des formations sont disponibles pour les deux outils.

Démarche expérimentale

Le projet Rapport d'Orientation s'est échelonné du début 2008 jusqu'à décembre 2009. Il combine des données de plus de 1080 élèves (secondaire et collégial) ainsi que les résultats Performance Carrière de plus de 17 000 personnes. J'ai pu compter sur l'immense collaboration de 6 c.o. provenant de 3 écoles secondaires et 3 cégeps tout au long du rigoureux processus de validation et d'expérimentation.

Au plaisir de lire vos commentaires.

François Bernatchez, LOP, psychologue du travail, est président de l'entreprise Gestion Carrières inc. Il a reçu le Prix de l'Ordre de l'OCOCQ en 1996. Il a développé le test psychométrique Performance Carrière en 1999. Il est consultant en sélection de personnel et en gestion de carrière. Il est également un formateur et un conférencier bilingue.

Site Web : www.gestioncarrieres.com

Courriel : francois@gestioncarrieres.com