

Effet de l'information sur le marché du travail (IMT): Comparaison entre l'utilisation autonome et assistée de l'IMT

Francis Milot-Lapointe, Réginald Savard, & Sylvain Paquette
Université de Sherbrooke

Remerciements

Les auteurs désirent souligner la contribution du Groupe canadien de recherche sur la pratique en développement de carrière fondée sur les données probantes (GDRC)/Canadian Research Working group on evidence-based practice in career development (CRWG) et de la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC)/Career Canadian Development Foundation (CCDF). Les auteurs désirent remercier Ressources humaines et Développement des compétences du Canada (RHDC)/Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) pour son soutien financier à ce projet. Les auteurs désirent également remercier les gestionnaires, conseillers, superviseurs et clients des Centres d'emploi participants. Enfin, il importe de remercier les chercheurs Bryan Hiebert, Ph.D., et Réginald Savard, Ph.D. ainsi que Sylvain Paquette, professionnel de recherche, pour la rédaction des rapports ayant précédé cet article.

Résumé

D'après une importante méta-analyse (Brown et Ryan Krane, 2000), l'information sur le marché du travail (IMT) est un ingrédient critique à l'atteinte des objectifs de carrière des personnes. La présente étude a pour but de vérifier l'effet de l'utilisation de l'IMT, soit avec l'aide d'un conseiller ou sans son aide, et ce, en tenant compte de la possible présence d'effets différen-

tiels liés au besoin de consultation des clients (choix de carrière ou recherche d'emploi). Pour ce faire, des personnes (n = 203) consultant dans des Centres d'emploi situés au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan ont été assignées de manière aléatoire à une méthode autonome (utilisation de l'IMT sans l'assistance d'un conseiller) ou assistée (utilisation de l'IMT avec l'assistance d'un conseiller). Les résultats suggèrent que l'effet de l'IMT dans le temps, bien qu'il soit significatif chez les deux groupes, s'avère plus important lorsque les participants sont assistés par un conseiller. Sur le plan de la signification clinique, cet effet est de taille moyenne (Cohen, 1988). Ce résultat ne diffère pas significativement selon le besoin de consultation des participants.

L'information sur le marché du travail (IMT) est une composante importante du développement de carrière des personnes (Gati et Tal, 2008; Gysbers, Heppner et Johnston, 2014; Patton et McCrindle, 2001; Sampson, Reardon, Peterson et Lenz, 2004; Savickas, 1999). En effet, « la cueillette d'information augmente la connaissance de soi et aide à prendre conscience des choix de formation et de carrière qui conviennent le mieux » (Savickas, 1999, p. 61). D'ailleurs, une importante méta-analyse (Brown et Ryan Krane, 2000) rapporte que l'apport d'information sur le marché du travail est un des cinq ingrédients critiques à l'atteinte des objectifs de carrière des personnes. Cet ingrédient apparaît d'autant plus

important à considérer étant donné que l'obtention d'information sur le marché du travail est souvent un besoin et une demande explicite de la part des clients (Masdonati, Perdrix, Massoudi et Rossier, 2014; Multon, Wood, Heppner et Gysbers, 2007; Rochlen, Milburn et Hill, 2004). Bien que l'IMT soit disponible en grande quantité, elle est souvent inexacte, biaisée et donc questionnable sur le plan de sa qualité (Gati et Levin, 2015). D'après une revue de littérature (Savard, Michaud, Bilodeau et Arseneau, 2007) au-delà de sa quantité, de sa qualité et de son accessibilité, l'IMT aurait un effet appréciable pour le développement de carrière seulement dans la mesure où elle est transmise par l'intermédiaire d'un conseiller. De l'avis de ces auteurs, on pourrait penser que le conseiller joue un rôle important pour aider les individus à être plus réceptifs à de nouvelles informations potentiellement utiles au développement de carrière. Si l'on se réfère aux résultats d'une étude de Foskett et Hemsley-Brown (1999), on peut également penser que cette assistance est importante sachant que certaines personnes ignorent des informations pertinentes à leur développement de carrière lorsqu'elles ne sont pas directement en lien avec leurs intérêts. Cela pourrait s'expliquer par le fait que l'individu aurait tendance à s'intéresser à l'information dans un rapport de désirabilité (Baltz, 1995) et d'ouverture sélective, retenant davantage l'information qui renforce ce qu'il sait déjà (Bougnoux, 1995).



Ainsi, en dépit du fait que les personnes puissent accéder facilement à des outils d'IMT informatisés destinés à leur fournir de l'information utile à leur développement de carrière, pour Amundson (2000) « ces outils ne sont efficaces que s'ils sont intégrés dans des relations de counseling positives » (p. 45). Dans cette optique, selon Savard et al. (2007) il se pourrait également « que l'information en soi n'est pas suffisante pour guider les individus dans leur orientation. Sans accompagnement adéquat, ils ne sont pas en mesure de considérer tout l'information nécessaire pour faire un choix éclairé » (p. 166). Au même titre, dans un monde du travail en constante mutation (Organisation de coopération et de développement économiques, 2013), chaque individu a son propre cheminement de carrière de sorte qu'il « peut y avoir des besoins différents de clarification de l'information et des questions différentes relative à leur propre situation » (Savard et al., 2007, p. 163). Ce qui renvoie également à l'importance d'offrir une information personnalisée qui prend en considération le besoin de l'individu et sa situation personnelle (Savard, Gingras et Turcotte, 2002) tant pour effectuer ses choix de carrière que pour faciliter son insertion en emploi.

Eu égard à ce qui précède, bien que les études antérieures suggèrent un effet positif de l'IMT pour le développement de carrière et que celui-ci soit maximisé par le biais de la transmission par le conseiller, Savard et al. (2007) relèvent plusieurs lacunes méthodologiques sur le plan de la validité interne et externe limitant considérablement la portée de ce résultat. De ce nombre, on constate d'abord que les études antérieures n'ont pas isolé l'effet de l'utilisation de l'IMT des autres

composantes des interventions en counseling de carrière qui ne sont pas directement liées à l'IMT (p. ex. : questionnaires de connaissance de soi, exploration et clarification des intérêts, valeurs et aptitudes). Condition essentielle pour s'assurer que les effets observés sur le développement de carrière découlent de l'utilisation de l'IMT et non pas des autres composantes des interventions en counseling de carrière. De plus, on constate que les études antérieures ne considèrent pas l'influence des besoins de consultation individuels des clients (choix de carrière ou recherche d'emploi) dans ce résultat. Également, la plupart des études datent de plus d'une vingtaine d'années, ce qui fait en sorte qu'elles ne tiennent pas compte de la plus grande accessibilité de l'IMT à la clientèle, notamment, par le biais d'Internet.

Objectifs de l'étude

En lien avec les lacunes méthodologiques mentionnées précédemment, la présente étude a pour but de vérifier l'effet de l'utilisation de l'IMT, soit avec l'aide d'un conseiller ou sans son aide, et ce, en tenant compte de la possible présence d'effets différentiels liés au besoin de consultation des clients (choix de carrière ou recherche d'emploi).

Plus précisément, on retrouve deux objectifs:

Premier objectif : Vérifier dans quelle mesure la méthode assistée augmente-t-elle l'effet de l'utilisation de l'IMT par le client en comparaison avec la méthode autonome de l'IMT par le client.

Deuxième objectif : Analyser la présence d'effets différentiels de la méthode assistée en comparai-

son avec la méthode autonome de l'IMT selon le besoin de consultation des clients (choix de carrière ou recherche d'emploi).

Méthode¹

Participants

On compte 228 personnes qui ont pris part à l'étude. Cependant, 20 personnes ont interrompu leur participation alors que cinq n'ont pas rempli en totalité les questionnaires. L'échantillon de participants retenu dans cette étude compte donc 203 personnes, soit 104 femmes (51 %) et 99 hommes (49 %) âgés de 19 à 64 ans (M = 41 ans) ayant consulté dans des Centres d'emploi situés dans les provinces du Nouveau-Brunswick et de la Saskatchewan. Cent vingt personnes de l'échantillon résident au Nouveau-Brunswick, dont 71 (57 %) ont l'anglais comme langue primaire et 52 (43 %) le français. Les 83 personnes qui résident en Saskatchewan ont l'anglais comme langue primaire. Vingt-quatre personnes (12 %) ont rapporté détenir un niveau inférieur au diplôme d'études secondaires, 23 (11 %) ont complété un diplôme d'études secondaires, 35 (17 %) ont une certification professionnelle terminée, 49 (24 %) ont un diplôme d'études collégiales, 34 (17 %) ont complété un baccalauréat, 5 personnes (2 %) ont obtenu une maîtrise et 33 personnes (16 %) n'ont pas indiqué leur niveau de formation. Au début de l'étude, du nombre des 203 personnes, 157 (77 %) n'occupaient pas d'emploi, 26 (13 %) étaient en emploi à temps partiel, 19 (9 %) étaient en emploi à temps plein et une seule personne n'a pas indiqué son statut d'emploi.



Instrument

Pour mesurer l'effet de l'IMT dans cette étude, un questionnaire auto-rapporté basé sur le cadre d'évaluation du Groupe de recherche canadien sur des données probantes (GDRC), a été construit spécifiquement pour cette étude (voir Baudouin, Bezanson, Borgen, Goyer, Hiebert, Lalande et al., 2007). Dans le cadre de la présente étude, plusieurs chercheurs du GDRC se sont entendus pour identifier les items correspondant le mieux au cadre d'évaluation. Le questionnaire comporte 14 items (cotés sur une échelle de Likert en cinq points graduée de 0 à 4), lesquels se classent en trois catégories d'effets pouvant survenir chez le client à la suite de sa participation aux interventions : changements dans *ses connaissances*² (4 items) relatives à l'IMT, changements dans *ses compétences*³ (5 items) à utiliser l'IMT et changements dans *ses attributs personnels*⁴ (5 items) (plus précisément dans sa confiance et son optimisme). Un score élevé dans ces trois catégories suggère un niveau élevé de connaissances et de compétences relatives à l'IMT ainsi qu'un niveau élevé de confiance et d'optimisme.

L'analyse des items et de la structure du questionnaire furent effectués à partir des données de cette étude. Les corrélations entre chaque item et le score total de la sous-échelle à laquelle il appartient sont plus élevées que la corrélation avec le score total des deux autres sous-échelles. Néanmoins, une analyse factorielle exploratoire avec rotation oblique suggère la présence d'un seul facteur, lequel explique 57 % de la variance dans les résultats. De plus, l'indice Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité de l'échantillonnage est de 0,947. Cet

indice est considéré comme étant excellent (Field, 2009; Tabachnick et Fidell, 2001). Pour cette raison, on conserve uniquement le score à l'échelle globale lequel fournit une estimation des effets relatifs aux connaissances et compétences relatives à l'IMT ainsi qu'une estimation du niveau de confiance et d'optimisme par rapport à l'atteinte de son objectif de carrière.

Le questionnaire présente un coefficient de cohérence interne (alpha de Cronbach) de 0,94 pour l'échelle globale, ce qui représente une fidélité élevée (Bernaud, 2014). Il est à noter que ce coefficient est identique pour les participants ayant complété la version francophone et pour les participants ayant complété la version anglophone du questionnaire. En concordance avec les indicateurs d'effets du GDRC, un item à choix de réponses dichotomiques (oui/non) a également été ajouté au questionnaire pour évaluer l'incidence de l'effet de l'IMT dans la poursuite des prochaines étapes liées au choix de carrière ou à la recherche d'emploi. Plus précisément, cet item évalue si les personnes clientes ont un plan d'action visant à leur permettre d'utiliser les documents et les ressources d'information acquises durant l'étude.

Procédure

L'étude a duré environ trois mois. Les chercheurs de l'étude ont d'abord effectué des entrevues avec les conseillers qui sont les personnes chargées d'offrir les services aux clients afin d'établir un protocole standard d'évaluation initiale de l'employabilité permettant d'identifier le besoin de consultation : choix de carrière ou recherche d'emploi. Ensuite, des cartables en matière d'IMT ont été conçus spécifiquement pour le choix de carrière et la

recherche d'emploi.

Un soin particulier a été apporté à l'élaboration des cartables, de manière à s'assurer que l'utilisation de l'IMT, s'avère l'ingrédient actif des changements observés chez les clients. Le cartable lié au choix de carrière fournit des ressources privilégiées en IMT visant la connaissance des professions, la connaissance du marché du travail et l'élaboration d'un plan d'action. Le cartable contient également des conseils pour accéder à ces ressources, des lignes directrices pour interpréter l'information et l'apparier à des caractéristiques de la personne ainsi que des suggestions pour intégrer l'information à un plan d'action. Le cartable lié à la recherche d'emploi, quant à lui, fournit des ressources privilégiées en IMT visant la préparation (p. ex. : curriculum vitae), la recherche (p. ex. : réseautage) et l'obtention d'un emploi (p. ex. : conditions de l'emploi). Il contient également des conseils pour accéder à ces ressources, des lignes directrices pour interpréter l'information ainsi que des suggestions pour intégrer l'information à un plan d'action.

Par la suite, la sélection des participants s'est effectuée de manière délibérée. Les clients se présentent dans les Centres d'emploi pour leur choix de carrière ou leur recherche d'emploi et se soumettent à une entrevue initiale d'évaluation de leur employabilité, et ce, selon la pratique courante de ces centres. Aux clients identifiés comme ayant des besoins de consultation reliés au choix de carrière ou à la recherche d'emploi, l'opportunité a été offerte de participer à la présente étude. Ils ont eu droit à une explication concernant la nature de la recherche, ainsi qu'à une description de ce qui était attendu de leur part, de l'implication des conseillers et des



conditions requises pour obtenir des honoraires de 100 \$ pour leur participation. Les clients qui se sont portés volontaires pour participer ont ensuite signé un formulaire de consentement libre et éclairé, après quoi ils ont été assignés, de manière aléatoire en alternance entre la méthode autonome (utilisation des cartables IMT sans l'assistance d'un conseiller) ou assistée (utilisation des cartables IMT avec l'assistance d'un conseiller) et, de manière délibérée, au type d'intervention qui correspond au besoin de consultation identifié, soit le choix de carrière ou la recherche d'emploi.

Par la suite, tous les clients ont reçu un cartable IMT visant à les soutenir dans leur démarche, et ce, indépendamment de la méthode à laquelle ils ont été assignés. Pour ce qui est de la méthode assistée, les clients ont participé à deux rencontres d'information et conseils d'une durée de 20 à 30 minutes chacune. Les rencontres se déroulent en deux étapes. Dans la première, le conseiller fait un rappel de l'objectif du client et des démarches à réaliser pour atteindre son objectif. Dans la deuxième étape, il donne des informations et conseils en matière d'IMT. Ces conseils ont pour objectifs de s'assurer que les clients soient en mesure de trouver les ressources dont ils ont besoin, qu'ils traitent et comprennent l'information adéquatement et qu'ils soient en mesure de relier des informations sur le marché du travail avec des informations sur eux-mêmes.

Plan de recherche

La présente étude emploie un plan factoriel incorporant deux niveaux de temps (avant et après l'intervention). Un devis *Post-Pré-évaluation* a été retenu, celui-ci étant un moyen d'évaluer

les changements auto-rapportés par les clients en termes de connaissances, de compétences et d'attributs personnels en un seul temps de mesure, ce qui signifie qu'ils ont rempli les questionnaires post-test et prétest lors d'une même évaluation. Pour le prétest, ils répondent en se référant aux connaissances, compétences et attributs personnels qu'ils jugeaient posséder au début de l'étude et pour le post-test, en se référant aux connaissances, compétences et attributs personnels qu'ils considèrent posséder au moment de l'évaluation. L'évaluation *Post-Pré* a eu lieu quatre semaines après la fin de l'étude. Ce type d'évaluation vise à répondre aux problèmes que peut engendrer l'approche traditionnelle pré-post qui, dans ce contexte de recherche, peut s'avérer être une évaluation imprécise de l'effet de l'intervention (Rockwell et Kohn, 1989), en raison du fait que les résultats au prétest sont souvent surestimés (Drennan et Hyde, 2008; Pratt, McGuigan et Katzev, 2000). Cela peut s'expliquer par le fait que les participants, au début de l'expérimentation, ne détiennent pas les connaissances nécessaires pour bien répondre aux questions demandées au début d'un programme d'intervention, ce qui peut invalider l'idée même d'un prétest. Dans cette perspective, le fait de poser les questions de post-test et de prétest à la fin du programme d'intervention permet de s'assurer que les participants à l'étude ont les connaissances nécessaires pour bien répondre aux questions et qu'ils possèdent le même cadre de référence durant les deux évaluations (Drennan et Hyde, 2008).

Résultats

Analyses préliminaires

Des tests *t* pour échantillons indépendants ont été effectués pour vérifier l'équivalence des groupes de comparaison. Un premier test *t* suggère que l'on ne retrouve pas de différence statistiquement significative ($t = ,594$, ns.) entre le score global au prétest des participants ayant été assignés à la méthode assistée ($M = 23,19$; $é.t. = 11,5$) et celui des participants ayant été assignés à la méthode autonome ($M = 24,02$; $é.t. = 11,1$). Un deuxième test *t* suggère que l'on retrouve une différence statistiquement significative ($t = 5,49$; $p < 0,01$) entre le score global au prétest des participants ayant consulté pour un besoin de consultation reliée à la recherche d'emploi ($M = 19,87$; $é.t. = 10,37$) et celui des participants ayant consulté pour un besoin de consultation reliée au choix de carrière ($M = 28,02$; $é.t. = 10,74$). Cela signifie que les participants ayant consulté pour un besoin relié à la recherche d'emploi rapportent à l'amorce de l'étude un niveau plus élevé de connaissances et de compétences en matière d'IMT ainsi qu'un niveau plus élevé d'optimisme et de confiance en vertu de leur score à l'échelle globale.

Score global

Dans le but de répondre aux deux objectifs de cette étude, une analyse de variance à mesures répétées comprenant trois facteurs, soit le temps de mesure (avant-après), la méthode assignée (autonome ou assistée) et l'intervention reçue selon les besoins de consultation (choix de carrière ou recherche d'emploi), a été effectuée avec le score global comme mesure dépendante. Les résultats présents dans le tableau 1 in-



diquent d'abord que les scores dans le temps (T) sont significativement plus élevés après qu'avant l'intervention, ($F = 796,11$; $p < 0,01$, $\eta^2 = ,785$). Sur le plan de sa signification clinique, cet effet est de grande taille (Cohen, 1988).

L'effet principal de la méthode (M) est non significatif ($F = 0,52$, ns). Cela signifie qu'en considérant les scores sans égard aux temps de mesure, les moyennes de l'un ou de l'autre groupe ne diffèrent pas de façon significative. Néanmoins, l'interaction temps (T) méthode (M) est significative, ($F = 9,15$; $p < 0,01$, $\eta^2 = ,052$) ce qui signifie que l'effet de l'IMT dans le temps, bien qu'il soit significatif chez les deux groupes, s'avère plus important lorsque les clients sont assistés par un conseiller. Sur le plan de sa signification clinique, cet effet est de taille moyenne (Cohen, 1988). Dans ce sens, en lien direct avec le premier objectif de la recherche, ce résultat suggère que l'assistance offerte par un conseiller augmente significativement l'effet dans le temps de l'utilisation de l'IMT par le participant sur le plan du score à l'échelle globale en comparaison avec l'usage autonome de l'IMT.

D'autre part, on observe que l'effet principal de l'intervention (I)

pour le choix de carrière ou de recherche d'emploi est significatif ($F = 25,05$; $p < 0,01$, $\eta^2 = ,12$) indiquant ainsi que sans égard aux temps de mesure, les participants ayant reçu l'intervention en recherche d'emploi obtiennent des scores plus élevés que ceux ayant reçu l'intervention en choix de carrière. Sur le plan de sa signification clinique, cet effet est de grande taille (Cohen, 1988). De plus, l'interaction significative temps (T) intervention (I), ($F = 13,32$; $p < 0,01$,) $\eta^2 = ,06$) suggère que l'effet de l'IMT dans le temps, bien qu'il soit significatif pour les participants ayant pris part aux deux types d'intervention s'avère plus important lorsqu'ils ont reçu l'intervention en choix de carrière. Sur le plan de sa signification clinique, cet effet est de taille moyenne (Cohen, 1988). Ce résultat demeure important à interpréter avec prudence étant donné que les analyses préliminaires montrent que le score global des participants ayant reçu l'intervention en choix de carrière est plus faible à l'amorce de l'étude ce qui suggère que ces deux groupes ne sont pas équivalents. L'interaction méthode (M) intervention (I) est non significative ($F = 1,62$, ns), ce qui indique qu'indépendamment du temps de mesure, les scores des personnes

ayant reçu l'intervention de choix de carrière et de recherche d'emploi ne diffèrent pas significativement peu importe la méthode utilisée (autonome ou assistée). Dans ce sens, en lien direct avec le deuxième objectif de la recherche, l'interaction temps (T) méthode (M) intervention (I) est également non significative ($F = 1,64$, ns). Ce résultat signifie que l'effet de l'IMT dans le temps constaté comme étant plus important chez les participants ayant été assignés à la méthode assistée ne diffère pas significativement selon l'intervention reçue (choix de carrière ou recherche d'emploi). Il semble donc que la méthode assistée contribue à un effet plus important de l'IMT dans le temps et que cet effet ne varie pas selon l'intervention reçue.

Plan d'action

Dans le but de répondre aux deux objectifs de l'étude, des analyses sont effectuées pour vérifier dans quelle mesure la méthode assistée dans l'utilisation de l'IMT en comparaison avec la méthode autonome de l'IMT, a-t-elle une incidence par rapport au fait d'avoir un plan d'action à l'issue de l'étude. On observe d'abord dans le tableau 2 que parmi les 94 participants ayant

Tableau 1
Anova comparant les scores moyens globaux Avant et Après par type d'intervention et sur deux méthodes

Méthode	Choix de carrière		Recherche d'emploi		Total		F									
	Avant		Après		Avant		Après		Avant		Après					
	n	M (ET)	M (ET)	n	M (ET)	M (ET)	n	M (ET)	M (ET)	T (p)	M (p)	I (p)	T x M (p)	T x I (p)	M x I (p)	T x M x I (p)
Autonome	63	21,49 (11,01)	42,05 (10,71)	46	27,52 (10,40)	44,54 (8,65)	109	24,04 (11,12)	43,10 (9,93)	796,11 ($< 0,01$)	0,52 (0,47)	25,05 ($< 0,01$)	9,15 ($< 0,01$)	13,32 ($< 0,01$)	1,62 (0,20)	1,64 (0,20)
Assistée	46	17,65 (9,06)	44,63 (8,19)	48	28,50 (11,14)	48,13 (5,72)	94	23,19 (11,50)	46,41 (7,22)							
Total	109	19,87 (10,37)	43,13 (9,77)	94	28,02 (10,74)	46,37 (7,48)	203	23,65 (11,26)	44,64 (8,91)							



Tableau 2
Plan d'action

	Méthode	Oui	Non
Avez-vous un plan d'action qui va vous servir à utiliser les documents et les ressources d'information que vous avez obtenus	Autonome ($n = 108$)	84	24
	Assistée ($n = 94$)	88	6

On retrouve une donnée manquante dans la méthode autonome

été assignés à la méthode assistée, 88 considèrent détenir un plan d'action alors que 6 considèrent ne pas avoir de plan d'action à l'issue de l'étude. En ce qui concerne les 108 personnes ayant été assignées à la méthode autonome, 84 considèrent avoir un plan d'action alors que 24 considèrent ne pas avoir de plan d'action. Ainsi, 94 % des participants de la méthode assistée et 78 % des participants de la méthode autonome considèrent avoir un plan d'action à l'issue de l'étude. Un test Khi-2 indique qu'il y a une relation significative ($\chi^2 = 9,97$, $p < 0,01$) entre la méthode assignée (autonome ou assistée) et le fait d'avoir un plan d'action à l'issue de l'étude. En lien avec le premier objectif de l'étude, on peut donc voir que les participants qui ont été assistés par un conseiller sont plus susceptibles d'avoir un plan d'action à l'issue de l'étude. Sur le plan clinique, l'indice phi (0,002) indique que la force de cette relation est de petite taille. En lien, cette fois, avec le deuxième objectif de l'étude, il importe de noter que l'intervention reçue (choix de carrière ou recherche d'emploi) n'entretient pas de relation significative avec le fait d'avoir un plan d'action.

Discussion

Sommaire des résultats

À la lumière des résultats rapportés dans la présente étude, on peut penser que l'utilisation de l'IMT apporte des bénéfices appréciables pour les clients. En effet, on constate une augmentation de grande taille d'effet du score à l'échelle globale laquelle mesure les connaissances relatives à l'IMT, les compétences à utiliser l'IMT ainsi que le niveau de confiance et d'optimisme quant à l'atteinte de ses objectifs de carrière. Il importe de rappeler que l'analyse factorielle réalisée sur le questionnaire à l'étude n'a pas permis de distinguer ces trois catégories. Néanmoins, la présente recherche se distingue par le fait que l'utilisation de l'IMT a été isolée des autres composantes du counseling de carrière non directement liées à l'IMT (p. ex. : questionnaires de connaissance de soi, exploration et clarification des intérêts, valeurs et aptitudes) et qu'un contrôle de la qualité de l'IMT a été assuré par le biais des cartables en matière d'IMT qui ont été remis aux participants pour les aider dans l'atteinte de leurs objectifs de carrière. Ainsi, cette recherche offre un appui à la méta-analyse de Brown et Ryan Krane (2000) selon laquelle l'apport d'information sur le marché du travail est un ingrédient critique aux effets des interventions en dévelop-

pement de carrière.

En lien direct avec le premier objectif de l'étude, les résultats suggèrent que les participants ayant été assistés par un conseiller rapportent une amélioration significativement plus importante sur le plan des connaissances et des compétences en matière d'IMT ainsi qu'un niveau plus élevé d'optimisme et de confiance en vertu de leur score à l'échelle globale. En effet, tel que déjà mentionné, sur le plan clinique cette différence d'amélioration est de taille d'effet moyenne. Le fait que les participants aient été assignés aléatoirement et en alternance à la méthode assistée et à la méthode autonome permet d'appuyer la validité de ce résultat. De plus, ce résultat va également dans le sens de deux méta-analyses en développement de carrière (Brown et Ryan-Krane, 2000; Whiston, Sexton et Lasoff, 1998), lesquelles rapportent des effets de taille moyenne des interventions de carrière en comparaison avec des groupes contrôle ne bénéficiant d'aucune assistance d'un conseiller. Par ailleurs, il est important de souligner, qu'à la différence de ces méta-analyses, les participants n'ayant pas reçu d'assistance dans l'utilisation de l'IMT ont tout de même utilisé des cartables en matière d'IMT. En effet, ils ont été exposés aux mêmes informations, mais il apparaît que l'assistance d'un conseiller apporte une différence significative.



Cette différence d'amélioration entre les personnes de la méthode autonome et celles de la méthode assistée pourrait être expliquée par les composantes inhérentes à la recherche et au traitement de l'information sur le marché du travail nécessaires à la réalisation de son objectif de carrière. Sur le plan de la recherche de l'information, Gottfredsson (1996) affirme que les premières sources d'information consultées sont généralement celles qui sont à proximité de la personne et qui sont les plus facilement abordables. À cet égard, on peut penser que la méthode assistée a permis aux participants d'aborder des sources d'information qu'ils n'auraient pas été portés à utiliser sans l'assistance d'un conseiller. En ce qui concerne le traitement de l'information, plusieurs chercheurs suggèrent que l'individu dispose d'une capacité limitée à traiter une grande quantité d'information (Amir, Gati et Kleiman, 2008; Kleiman et Gati, 2004; Krieshock, Black et McKay, 2009; Sampson, Lenz, Reardon et Peterson, 1999). Selon Gati et Tal (2008), les personnes traitent seulement une partie limitée de l'information, de manière sélective et biaisée et elles éprouvent de la difficulté à relier l'IMT à des caractéristiques personnelles en considérant toute la complexité de l'IMT. À cet égard, bien que les cartables en matière d'IMT fournissent des conseils pour le traitement de l'information, il est possible que l'assistance des conseillers ait davantage facilité le « décryptage » de cette information (Bernaud, Di Fabio et Saint-Denis, 2010). En effet, selon Bernaud, Di Fabio et Saint-Denis (2010), le conseiller peut être vu comme un « traducteur interprète » de l'information. Il peut contribuer à donner du sens aux informations, à les expliquer, à les mettre en perspective et à

les relier de manière personnalisée aux caractéristiques de la personne (Bernaud et al., 2010). Toujours en ce qui concerne le premier objectif de l'étude, on observe que 78 % des participants de la méthode autonome et 94 % des participants de la méthode assistée ont un plan d'action visant à utiliser les documents et les ressources d'information acquises. Si l'on se réfère à Gysbers et al., (2014), le fait d'avoir un plan d'action à l'issue d'une intervention est un bon moyen de permettre aux personnes d'atteindre leurs objectifs de carrière, car il permet de planifier concrètement, en temps réel, les étapes nécessaires à l'atteinte de ces objectifs. Dans cette perspective, étant donné qu'une majorité des participants des deux méthodes rapportent détenir un plan d'action à l'issue de l'étude, on peut penser que les cartables en matière d'IMT, lesquels comprenaient des suggestions pour élaborer un plan d'action, ont contribué à ce résultat. Néanmoins, on constate tout de même que les participants de la méthode assistée sont plus nombreux à avoir un plan d'action et qui plus est, ils sont moins nombreux à ne pas en avoir un comparativement aux participants de la méthode autonome. Selon Amundson, Harris-Bowlsbey et Niles (2009), l'absence de suivi de la part d'un conseiller peut mener à de l'inaction à l'issue d'une intervention auprès de certaines personnes. Dans cette optique, il est possible que l'assistance de la part des conseillers ait contribué à offrir un tel suivi en rappelant aux participants l'importance d'intégrer les informations acquises dans un plan d'action.

En ce qui concerne maintenant le deuxième objectif de l'étude, on ne retrouve pas d'effets différentiels de la méthode (autonome ou assistée) en fonction du besoin de

consultation (choix de carrière ou recherche d'emploi). Cela amène à penser que l'assistance d'un conseiller est importante pour l'un et l'autre de ces besoins de consultation. On observe néanmoins que les participants de l'intervention en choix de carrière rapportent des bénéfices significativement plus importants que les participants de l'intervention en recherche d'emploi sur le plan du score à l'échelle globale. En effet, tel que déjà mentionné, sur le plan clinique cet effet de l'IMT est considéré comme étant de taille moyenne. Ce résultat pourrait être expliqué par l'importance capitale que prend l'information sur le marché du travail lorsqu'une personne compare différentes alternatives dans un contexte de choix de carrière (Gati et Tal, 2008). Toutefois, on remarque que les participants ayant un besoin d'une intervention en choix de carrière ont enregistré des scores significativement moins élevés au prétest. Ainsi, il est possible que la différence d'amélioration soit due à un phénomène de régression statistique, phénomène découlant de l'erreur de mesure des instruments (Creswell, 2014; Heppner, Kivlighan et Wampold, 2008). Ce phénomène fait en sorte que des groupes de participants ayant des scores plus faibles à un prétest sont susceptibles de rapporter des changements plus importants au cours d'une intervention (Ibid.).

Toujours en ce qui concerne le deuxième objectif de l'étude, les résultats suggèrent qu'il n'y a pas de relation entre l'intervention en choix de carrière et en recherche d'emploi reçue et le fait de disposer d'un plan d'action à l'issue de l'étude. Cela peut s'expliquer par le fait que la mise en place d'un plan d'action occupait une importance égale autant dans l'intervention en choix de carrière que dans l'intervention en recherche d'emploi.



Implications pour la pratique

Trois implications pour la pratique en développement de carrière émergent de cette étude, soit l'identification du besoin du client, la nature de l'intervention en IMT et l'autogestion de la carrière (Hiebert, 2012; Savard et Paquette, 2012). On peut penser que d'offrir de l'information spécifique accessible selon le besoin (choix de carrière ou recherche d'emploi) des personnes qui consultent contribue au succès des interventions. En effet, les cartables en matière d'IMT utilisés dans cette étude contenaient des informations pertinentes spécifiquement en lien avec le choix de carrière ou la recherche d'emploi.

Pour ce qui est de la nature de l'intervention, on peut penser que quel que soit la méthode utilisée (autonome ou assistée), on obtient davantage de succès lorsqu'elle permet la combinaison des trois éléments suivants, soit l'identification des ressources d'IMT, la consolidation des listes de ressources IMT en un même endroit facile d'accès et aisé à suivre (les cartables en matière d'IMT) et des suggestions sur la manière de traiter l'information (Hiebert, 2012; Savard et Paquette, 2012).

Au sujet de l'autogestion de la carrière, les résultats de la présente étude suggèrent que les participants peuvent autogérer leur carrière lorsqu'ils ont besoin d'une aide minimale en matière d'IMT. Dans cette perspective, il est possible que les cartables en matière d'IMT produits dans le cadre de cette étude puissent être utilisés auprès de certains clients sans qu'une assistance d'un conseiller ne soit nécessaire. Néanmoins, la présente étude montre qu'une assistance d'un conseiller (deux rencontres de 20 à 30 minutes) conduit à des bénéfices

encore plus importants chez les participants tant sur le plan du score à l'échelle globale que sur le fait d'avoir un plan d'action à l'issue de l'étude. Ainsi, il est possible de penser que la présence de cette assistance permette à certains participants d'obtenir des bénéfices plus appréciables de l'IMT. Toutefois, l'étude ne permet pas d'identifier quels sont les participants qui pourraient bénéficier davantage d'une assistance d'un conseiller.

Implications pour les futures recherches

À notre connaissance, la présente étude est la première à avoir mis en place un protocole d'intervention visant à isoler l'utilisation de l'IMT des autres composantes du counseling de carrière qui ne sont pas reliés directement à l'IMT. Bien que la présente étude suggère des effets appréciables de l'IMT et que ces effets soient renforcés par l'assistance d'un conseiller, les résultats ne suggèrent pas que toutes les formes d'IMT conduisent à des effets bénéfiques, mais plutôt que l'utilisation d'un outil comme les cartables en matière d'IMT conçus dans la présente étude puisse le faire (Hiebert, 2012; Savard et Paquette, 2012). À cet égard, il apparaît pertinent que d'autres études répliquent le même protocole d'intervention à partir des cartables en matière d'IMT conçus dans cette étude.

Certaines améliorations pourraient être apportées dans les prochaines études. D'abord, il s'avérerait pertinent qu'elles procèdent à la mesure des effets immédiatement après les rencontres. Compte tenu du fait que la présente étude a mesuré les effets de l'utilisation de l'IMT quatre semaines après la fin de l'étude, il est possible que les effets observés ne soient pas attribuables

aux interventions reçues en matière d'IMT.

De plus, les prochaines études pourraient élargir l'étendue de l'intervention à d'autres besoins qui pourraient potentiellement être répondus par l'IMT : par exemple, pour le maintien en emploi (Hiebert, 2012; Savard et Paquette, 2012). Qui plus est, il serait pertinent de prévoir des protocoles d'intervention contenant plus que deux rencontres de soutien de la part du conseiller. En effet, une méta-analyse de Brown et Ryan Krane (2000) suggère que l'effet des interventions de carrière est optimal lorsque le nombre se situe à quatre ou à cinq rencontres. De cette manière, il serait possible de voir si l'utilisation assistée de l'IMT conduit à des effets ayant davantage de signification sur le plan clinique lorsque les participants bénéficient d'un suivi d'une plus longue durée.

Références bibliographiques

- Amir, T., Gati, I. et Kleiman, T. (2008). Understanding and interpreting career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 281-309
- Amundson, N. E. (2000). Connecting career development and public policy with counselling process issues. Vancouver, BC : University of British Columbia.
- Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J. et Niles, S. (2009). *Essential elements of career counseling: Processes and techniques* (2e éd.). New Jersey, NJ : Pearson (1re éd. 2005).
- Baltz, C. (1995). Le concept d'information : essai de définition. *Communication*, 16(2), 163-176.
- Baudouin, R., Bezanson, M. L., Borgen, W., Goyer, L., Hiebert, B., Lalande, V., Magnusson,



- K. et al., (2007). Demonstrating value: A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions. *Canadian Journal of Counselling*, 41, 146-157.
- Bernaud, J.-L. (2014). Méthodes de tests et questionnaires en psychologie. Paris : Dunod.
- Bernaud, J.-L., Di Fabio, A. et Saint-Denis, C. (2010). Effets subjectifs du conseil en orientation et satisfaction des usagers : une analyse des processus et des déterminants. *Revue canadienne de counseling*, 44(3), 307-325.
- Bougnoux, D. (1995). La communication contre l'information. Paris: Hachette.
- Brown, S. et Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust : Old assumptions and new observations about career counseling. In Brown S. et Lent R.W. (dir.). *Handbook of Counseling Psychology* (3e éd.) (p. 740-766). New York, NY : Wiley.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2e éd.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (1re éd. 1969).
- Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (2009). *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada. Rapport final*. Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail du Canada.
- Creswell, J.W. (2014). *Research design : Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4e éd.). Thousand Oaks (CA): Sage.
- Drennan, J. et Hyde, A. (2008). Controlling response shift bias: the use of the retrospective pre-test design in the evaluation of a master's programme. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 33(6), 699-709.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3e éd.). London : Sage Publications Ltd (1re éd. 2000).
- Foskett, J. et Hemsley-Brown, J. V. (1999). Invisibility, perceptions and image: Mapping the career choice landscape. *Research in Post-Compulsory Education*, 4, 233-248.
- Gati, I. et Levin, N. (2015). Making better career decisions. In P. J. Hartung, M. L. Savickas et W. B. Walsh (dir.), *Handbook of Career Intervention* (p. 193-207). Washington, WA : American Psychological Association.
- Gati, I. et Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (dir.), *International handbook of career guidance* (p. 157-185). Berlin, Germany: Springer.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks et coll (dir.), *Career choice and development* (3e éd.) (p. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J. et Johnston, J.A. (2014). *Career counseling : Holism, diversity, and strengths* (4e éd.). Alexandria, VA: American Counseling Association (1re éd. 1998).
- Heppner, P., Kivlighan, D. et Wampold, B. (2008). *Research design in counseling* (3e éd.). Belmont, CA : Thomson Higher Education (1re éd. 1999).
- Hiebert, B. (2012). Assessing the impact of labour market information : Final report on results of phase two (field tests). Ottawa : Ressources humaines et développement des compétences Canada.
- Kleiman, T. et Gati, I. (2004). Challenges of Internet-based assessment: Measuring career decision making difficulties. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37, 41-55.
- Krieschok, T. S., Black, M. D. et McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 275-290.
- Masdonati, J., Perdrix, S., Mas-soudi, K. et Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 3-17.
- Multon, K. D., Wood, R., Heppner, M. J. et Gysbers, N. C. (2007). A cluster-analytic investigation of subtypes of adult career counseling clients : Toward a taxonomy of career problems. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 66-86.
- Organisation de coopération et de développement économiques. (2013). *Les grandes mutations qui transforment l'éducation 2013*. Document téléaccessible à l'adresse <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/les-grandes-mutations-qui-transforment-l-education-2013_trends_education-2013-fr#page1>. Consulté le 7 octobre 2013.
- Patton, W. et McCrindle, A. (2001). Senior students' views



- on career information. *Australian Journal of Career Development*, 10(1), 32-36.
- Pratt, C.C., McGuigan, W.M. et Katzev, A.R. (2000). Measuring program outcomes: Using retrospective pretest methodology. *American Journal of Evaluation*, 21(3), 341-349.
- Rochlen, A. B., Milburn, L. et Hill, C. E. (2004). Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients. *Journal of Career Development*, 30(4), 263-275.
- Rockwell, S.K. et Kohn, H. (1989). Post-then-pre evaluation. *Journal of Extension*, 27(2), 19-21.
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W. et Lenz, J. G. (2004). Career counseling and services: a cognitive information processing approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sampson, J. P., Lenz, J. G., Peterson, G. W. et Reardon, R. C. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*, 48(1), 3-18.
- Savard, R., Gingras, M. et Turcotte, M. (2002). Delivery of career development information in the context on information computer technology. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 173-191.
- Savard, R., Michaud, G., Bilodeau, C. et Arsenau, S. (2007). L'effet de l'information sur le marché du travail dans le processus décisionnel relatif au choix de carrière. *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, 41(3), 158-172.
- Savard, R. et Paquette, S. (2012). Mesure de l'effet de l'information sur le marché du travail : rapport final de la phase II, résultats de l'analyse des questionnaires. Ottawa : Ressources humaines et développement des compétences Canada.
- Savickas, M. L. (1999). Career development and public policy: The role of values, theory and research. In B. Hiebert & L. Bezanson (Éds), *Making waves: Career development and public policy: International symposium 1999, Papers, Proceedings and Strategies* (p. 52-68). Ottawa, ON: Canadian Career Development Foundation.
- Sharpe, A. (2009). Pratiques exemplaires en ce qui a trait à l'information sur le marché du travail : Recommandations pour le système d'IMT du Canada. Rapport de recherche du CENV 2009-5.
- Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4e éd). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Thuy, P. E., Hansen, E. et Price, D. (2001). *The Public Employment Service in a changing labour market*. Geneva: IOL.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L. et Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome : A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 150-165.
- 1 Cet article s'appuie sur les données de deux rapports de recherche ayant poursuivi le même objectif. Les données anglophones (Hiebert, 2012) et francophones (Savard et Paquette, 2012) ont été fusionnées afin d'augmenter la puissance des analyses statistiques et d'en dégager des résultats plus étoffés.
- 2 Exemple d'item: Je connais l'existence de documents papier ou sur Internet susceptible de m'aider à trouver mes options de carrière/emploi.
- 3 Exemple d'item: Je suis capable de trouver les informations susceptible de m'aider à me rapprocher de l'objectif que j'ai fixé pour ma carrière/mon emploi.
- 4 Exemple d'item : Je suis optimiste face à l'avenir, confiant que je vais atteindre mon objectif de carrière.