



Centre de recherche  
et d'intervention sur  
l'éducation et la vie  
au travail

Pavillon des sciences de  
l'éducation  
2320, rue des Bibliothèques  
Local 658, Université Laval  
Québec QC G1V 0A6  
Site web :  
www.fse.ulaval.ca/crievat

Volume 3 numéro 1  
Février 2009

## INTRODUCTION

L'année 2009 débute en force comme en fait part « *Le CRIEVAT en primeur* ». Soulignons la parution d'un livre où plusieurs membres du CRIEVAT ont collaboré, signé ou cosigné des articles, la nouvelle entente universitaire internationale entre l'Université Lille 3 et l'Université Laval, ainsi que la visite du professeur Vincent de Gaulejac le 25 février prochain dans le cadre des Rendez-vous du CRIEVAT.

Encore cette fois, ce numéro de la VIE de Recherche au CRIEVAT comporte des nouveautés! Une nouvelle rubrique, intitulée « Des étudiantes et étudiants qui cherchent et qui trouvent », prend naissance avec ce numéro. Dans cette édition, **Simon Viviers**, étudiant au doctorat, nous présente un résumé de la recherche qu'il a menée dans le cadre de son mémoire en sciences de l'orientation, qui porte sur la santé psychologique des ophtalmologistes du Québec, ainsi que les principaux résultats tirés de ses analyses. Nous vous proposons également la lecture d'un article d'**André Samson**, professeur en sciences de l'éducation à l'Université d'Ottawa, qui a pour titre « L'apport de l'implication bénévole chez les personnes qui vivent avec le VIH ». Les auteurs de ces deux articles portent une attention particulière aux implications que peuvent avoir les résultats de leurs recherches pour la pratique de l'orientation.

Veillez noter, chers membres du CRIEVAT, que nous sommes intéressés à publier de courts résumés de vos recherches lors de nos prochains numéros. Ainsi, les chercheuses et chercheurs, tout comme les étudiantes et étudiants qui ont terminé leurs études supérieures et qui sont intéressés à faire connaître les résultats de leur recherche dans la VRC, sont invités à nous faire parvenir de brefs résumés, d'environ 1500 mots, en portant une attention spéciale aux implications de leur recherche pour le counseling et l'orientation. De plus, nous vous invitons à alimenter la rubrique « Courriels des lectrices et des lecteurs » en nous transmettant de brefs commentaires à l'adresse suivante : [infocrievat@fse.ulaval.ca](mailto:infocrievat@fse.ulaval.ca).

Nous tenons également à féliciter et à remercier **Guylaine Laroche** pour son dévouement et sa précieuse collaboration à la rédaction et à la conception graphique de la VIE de Recherche au CRIEVAT depuis sa création en 2007. Bien qu'elle ait choisi de se retirer du comité éditorial en 2009, les numéros subséquents porteront indéniablement sa signature.

Enfin, nous offrons nos plus sincères condoléances à Ndugumbo Vita, doctorant en administration et évaluation en éducation, qui a eu la douleur de perdre son épouse au mois de décembre dernier. Nous lui souhaitons bon courage dans cette épreuve.

*Le Comité éditorial*

### Table des matières

Introduction.....	1
Le CRIEVAT en primeur.....	1
À propos des chercheuses et chercheurs.....	3
À propos des étudiantes et étudiants.....	7
Vos suggestions de lecture.....	13
Appels à contribution.....	13
Appel à communication.....	14
Varia.....	15
A l'agenda.....	15

### Le Comité éditorial

Charles Bujold, Ed.D.,  
professeur associé et  
chercheur associé au  
CRIEVAT

Diane Dussault, agente de  
secrétariat

Michaël Dussault, B.A.,  
rédacteur et étudiant à la  
maîtrise en sciences de  
l'orientation

Geneviève Fournier, Ph.D.,  
professeure titulaire et  
directrice du CRIEVAT

Christine Gauthier, M.A.,  
rédactrice et étudiante au  
doctorat en sciences de  
l'orientation

Annie Pilote, Ph.D.,  
professeure adjointe et  
chercheuse associée au  
CRIEVAT

## LE CRIEVAT EN PRIMEUR

**Sortie du livre « Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique »**  
Marie-France MARANDA et Geneviève FOURNIER (dir.)



Dirigé par deux professeures de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval, **Marie-France Maranda** et **Geneviève Fournier**, ce livre regroupe des articles de différents auteurs dont plusieurs sont membres du CRIEVAT. Il s'avère une référence indispensable pour toutes les personnes, chercheuses, praticiennes, étudiantes, qui s'intéressent à l'organisation actuelle du travail et à ses effets multiples pour les travailleurs et travailleuses.

Cet ouvrage collectif fait état de résultats de recherches effectuées en France et au Québec et il est composé de deux parties principales. Dans la première, les résultats présentés montrent bien l'ampleur de la problématique de santé mentale au travail et les changements organisationnels qui s'imposent pour assainir les milieux de travail. La seconde regroupe plutôt un ensemble de recherches qui amène un questionnement à l'égard des possibilités d'intégration durable et satisfaisante en emploi dans l'état actuel de l'organisation du travail.

Ce livre est présentement disponible pour consultation en contactant Diane Dussault au (418) 656-2131 poste 2360. Il sera disponible en librairie dès mai 2009.

## Entente internationale entre l'Université Laval et l'Université de Lille 3

Une toute nouvelle entente, de type cursus intégré, a été conclue entre l'Université de Lille 3 (responsable madame **Jacqueline Descarpentries**, directrice du Master Santé prévention rééducation et insertion sociale) et l'Université Laval (responsable madame **Marie-Denyse Boivin**, directrice des études graduées en sciences de l'orientation). Cette entente prévoit que les étudiantes et étudiants qui sont acceptés dans ce programme peuvent s'inscrire à des cours à l'Université Laval qui sont jugés équivalents à ceux qu'ils auraient suivis dans leur programme de Master, et être par conséquent crédités pour ces derniers. Ainsi, les trois premières étudiantes de l'Université de Lille 3 à bénéficier de cette nouvelle entente sont actuellement à Québec pour un séjour de 6 mois, dans le cadre de leurs études universitaires. De plus, elles obtiendront une mention internationale dans leur bulletin. Au-delà de ces aspects académiques, il s'agit d'une expérience des plus enrichissantes sur plusieurs plans qui a sa réciproque dans le programme de maîtrise en orientation à l'Université Laval. Nous leur souhaitons un bon séjour à Québec !

## Programme de soutien à la recherche du Fonds Desjardins en développement de carrière

Le 20 janvier dernier, le Programme de soutien à la recherche du Fonds Desjardins en développement de carrière a été lancé auprès des membres réguliers, associés et étudiants du CRIEVAT de l'Université Laval. Ils se partageront pour une 11<sup>e</sup> année la somme de 34 000 \$ répartie de la façon suivante : Volet 1 - Formation des étudiantes et des étudiants à la recherche : 6 800 \$ Volet 2 - Développement de la recherche : 10 200 \$ et Volet 3 - Développement du Centre : 17 000 \$. La date limite pour déposer une demande de fonds est **le 13 mars à 16h00**. Le comité de ce programme espère que vous serez nombreux à présenter une demande de subvention.

## Les Rendez-Vous du CRIEVAT

Claudine ROY : « *Le parcours de formation axée sur l'emploi : un parcours, deux formations* »

**Le 29 janvier dernier**, Claudine Roy, de la Direction de l'adaptation scolaire rattaché au Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, est venue présenter, dans le cadre des Rendez-vous du CRIEVAT, le parcours de formation axée sur l'emploi, un de ces parcours diversifiés au deuxième cycle du secondaire et qui est en vigueur dans les milieux scolaires depuis septembre 2008. Ce parcours axé sur l'emploi a essentiellement pour but de rehausser la formation offerte à certains jeunes et de leur assurer une première qualification. Il comprend deux formations : la Formation préparatoire au travail et la Formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé. Plus spécifiquement, cette communication a été l'occasion pour les participantes et participants de se familiariser avec les fondements et les orientations de ce parcours, les qualifications auxquelles il conduit, de même que les passerelles envisagées pour la poursuite des études. Cette présentation a également permis d'évaluer l'importance que peuvent avoir les services éducatifs complémentaires dans un tel parcours, notamment au regard de son aspect orientant.



Vincent de GAULEJAC : « *Violence de la gestion et souffrance au travail* »

**À ne pas manquer le 25 février prochain, à 16h00, au DKN 3-E**

Le prochain rendez-vous du CRIEVAT accueillera Vincent de Gaulejac, professeur à l'Université Paris-Diderot, directeur du Laboratoire de Changement Social et membre fondateur de l'Institut International de Sociologie Clinique. Pour connaître le résumé de sa communication, veuillez vous référer à la section « À l'agenda », à la fin de ce numéro.

## À PROPOS DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

### Des chercheuses et chercheurs qui cherchent et qui trouvent

#### L'APPORT DE L'IMPLICATION BÉNÉVOLE CHEZ LES PERSONNES QUI VIVENT AVEC LE VIH

André SAMSON, Ph.D., c.o.  
Faculté d'éducation  
Université d'Ottawa  
Chercheur régulier du CRIEVAT



#### Introduction

Il y a seulement une douzaine d'années, un diagnostic d'infection au VIH tombait comme une condamnation à mort. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Les statistiques sont d'ailleurs fort éloquents. Ainsi, en 1995, année de l'introduction des premiers antirétroviraux, 1493 canadiens décédaient des suites de cette infection, alors qu'en 2002, le nombre total de décès n'était plus que de 89 (Santé Canada, 2003). En somme, les personnes atteintes du VIH vivent mieux et plus longtemps (Argentier, Fernet, Lévy, Bastien, & Fernet, 2003). D'ailleurs, beaucoup de ces personnes songent à reprendre ou ont déjà repris une forme d'activité soutenue (Ferrier & Lavis, 2003).

Si certaines personnes qui vivent avec le VIH retournent sur le marché du travail, d'autres décident de s'impliquer d'une manière bénévole. Et ce, parce que le bénévolat permet une certaine souplesse que n'offre pas nécessairement un emploi rémunéré. En effet, l'infection au VIH exige souvent une prise de médication régulière, amoindrit l'endurance physique, taxe les ressources psychologiques et implique un suivi médical soutenu. La gestion d'une maladie chronique majeure nécessite temps et effort. Dans bien des cas, seul le bénévolat offre la flexibilité nécessaire qui permet de conjuguer à la fois la gestion de l'infection et le maintien d'une forme d'activité (Samson, 2006).

#### Les éléments constitutifs de l'expérience du bénévolat

C'est dans ce contexte qu'une étude a été entreprise afin de comprendre quel est l'apport de l'implication bénévole chez les personnes qui vivent avec le VIH. En d'autres termes, un des objectifs de cette recherche financée par Patrimoine Canada, visait à comprendre qu'est-ce qui pouvait motiver les personnes atteintes à s'impliquer bénévolement ? Il s'agissait d'une recherche qualitative où 12 personnes ont été

rencontrées et interviewées. L'analyse phénoménologique a fait ressortir trois thèmes.

1) Le bénévolat : ou comment reprendre sa place

L'implication bénévole permet de reconstruire et d'enrichir le réseau des connaissances et des amis. Pour bien comprendre comment cet apport peut revêtir une importance primordiale chez les personnes atteintes, il faut se situer dans le contexte de la stigmatisation de l'infection au VIH. En fait, tous les sujets participants vivent très mal la stigmatisation sociale associée au VIH, d'où la nécessité de cacher leur état et de ne révéler leur séropositivité qu'aux proches ou aux personnes qui sont dignes de confiance. Cette clandestinité est vécue comme une aliénation de leur dignité.

Dans un pareil contexte, les sujets participants vivent leur implication bénévole comme une véritable planche de salut. C'est la seule façon d'établir des liens avec d'autres personnes. Mais, tous les sujets participants préfèrent s'impliquer dans des organismes qui offrent des services aux personnes qui vivent avec le VIH et/ou qui sont homosexuelles. Cette préférence s'explique par le fait que les sujets participants désirent vivre ouvertement leur séropositivité et ce, sans vivre dans la crainte du rejet.

Non seulement ce type d'implication bénévole permet-il de briser l'isolement, mais les sujets participants y trouvent souvent une véritable communauté de vie où ils peuvent s'épanouir. En un mot, leur implication bénévole se vit comme une réinsertion sociale.

2) Le bénévolat : ou comment rehausser son image de soi

Selon les témoignages des sujets participants, l'infection au VIH détruit passablement leur image de soi. Non seulement parce que l'infection menace leur intégrité physique, mais aussi parce que la société les stigmatise. Pour

toutes ces raisons, les sujets participants se perçoivent souvent comme pestiférés toxiques.

Parce que l'implication bénévole permet de mobiliser les habiletés personnelles et d'en développer de nouvelles, les sujets participants développent une image personnelle plus positive. Le bénévolat leur procure un sentiment d'utilité ce qui les aide à retrouver un certain équilibre psychologique.

### 3) Le bénévolat : ou comment s'exprimer

Pour les sujets participants, leur infection au VIH occupe un espace important dans leur existence. Ce type de maladie chronique exige une gestion soutenue et serrée tant au niveau du temps que des ressources cognitives ou émotionnelles. Leur état de séropositivité s'incruste dans leur quotidienneté et il est difficile d'y échapper. Il reste peu ou pas d'espace pour se réaliser comme personne.

Pour les sujets participants, le bénévolat représente, jusqu'à un certain point, cet espace, ce lieu qui échappe partiellement à l'attraction de l'infection. Un espace où ils peuvent s'exprimer, se dire et se réaliser et ce, malgré leur séropositivité. Pour certains sujets participants, le bénévolat est même perçu comme un prolongement de la carrière professionnelle.

### **Implications pour les praticiens de l'orientation professionnelle**

Au terme de cette courte présentation, qu'avons-nous appris? Nous savons maintenant que l'apport du bénévolat peut être à la fois de nature psychologique, sociale et vocationnelle. Premièrement, d'un point de vue psychologique, l'implication bénévole aide les sujets participants à reconstruire leur image de soi et à se percevoir d'une manière plus positive.

Deuxièmement, d'un point de vue social, l'implication bénévole aide les sujets participants à réintégrer partiellement la vie de la cité et à enrichir leur réseau de connaissances. Cependant, cette réinsertion n'est que partielle. Les sujets participants limitent généralement leur implication bénévole aux organismes qui sont associés à la communauté homosexuelle et/ou aux personnes qui vivent avec le VIH. Ce choix se justifie par le fait qu'ils veulent éviter toute forme de discrimination et de stigmatisation.

Troisièmement, le bénévolat est vécu comme un prolongement de la carrière. Le travail bénévole permet aux sujets participants de se réaliser, de s'exprimer comme personne et

d'utiliser les habiletés acquises sur leur marché du travail. De plus, le bénévolat structure le temps, mais d'une manière souple et flexible. Cette forme de structure est donc peu stressante. Les sujets participants peuvent aisément conjuguer leur bénévolat avec leurs autres obligations.

Les conclusions de cette recherche peuvent être utiles pour les praticiens qui travaillent auprès des personnes qui vivent avec le VIH. En premier lieu, parce que le bénévolat s'offre comme une alternative à la réinsertion professionnelle. Souvent, les conséquences médicales de la maladie empêchent un retour sur le marché du travail. L'implication bénévole autorise la reprise d'une forme d'activité. Mais, la personne séropositive est affranchie des obligations généralement associées aux emplois rémunérés. Compte tenu du développement imprévisible de l'infection au VIH, cette forme de flexibilité libère les personnes atteintes de la nécessité de se présenter sur le lieu de travail et de rencontrer les exigences de sa fonction.

Les conclusions de cette recherche indiquent aussi que les praticiens de l'orientation doivent prendre en compte le fait que l'infection au VIH demeure une maladie qui est très stigmatisée. Cette stigmatisation sociale force les personnes atteintes à vivre dans un certain état de clandestinité afin d'éviter toute forme d'ostracisme. En conséquence, le choix d'un organisme bénévole invite à la prudence et doit faire l'objet d'une attention toute spéciale. Idéalement, ce choix devrait s'arrêter sur une organisation où la personne séropositive sera en mesure de vivre ouvertement son état.

Finalement, les conseillers d'orientation professionnelle doivent s'ouvrir davantage à la réalité du VIH et des personnes qui en sont touchées. Il s'agit d'un champ de pratique qui est méconnu parce qu'il porte aussi le poids de la stigmatisation sociale. Pourtant, la majorité des 58, 000 canadiens qui vivent avec le VIH (Statistiques Canada, 2007) désirent reprendre une forme d'activité (Brooks, Martin, Ortiz & Veniegas, 2004) et la recherche démontre que leur réinsertion réclame souvent une forme d'aide professionnelle (Martin, Steckart & Arns, 2006). Les conseillers ont un rôle à jouer et ce, dans la mesure où ils seront au rendez-vous.

### **Références**

Argentier, S., Fernet, M., Lévy, J. J., Bastien, R., & Fernet, R. (2003). Les médicaments antirétroviraux et le VIH/sida : Entre espoir et scepticisme. *Frontières*, 16 (1), 44-56.

Brooks, R.S., Martin, D.J., Ortiz, D.J., and Venigas, R.C. (2004). Perceived barriers to employment among persons living with HIV/AIDS. *AIDS Care*, 16, 756-766.

Ferrier, S. E. & Lavis, J. N. (2003). With health comes work? People living with HIV/AIDS consider returning to work. *AIDS Care*, 15 (3) 423-435.

Health Canada. (2003). Communiqué VIH/sida. Retrieved March 25th, 2004 from <<http://www.hc-sc.ca/hppb/vih-sida/stat-can/communiqué-jan.html>>.

Martin, D.J., Brooks, R.A., Ortiz, D.J., & Venigas, R.C. (2003). Perceived employment barriers and their relation to workforce entry

intent among people with HIV/AIDS. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 181-194.

Samson, A. (2006). L'apport de la carrière au modèle théorique des tâches d'adaptation à la maladie chronique : Une application au cas des personnes qui vivent avec le VIH. *Canadian Journal of Counselling*, 40(1), 4-16.

Statistics Canada (2007) Deaths, by cause, Chapter I: Certain infectious and parasitic diseases, age group and sex, Canada, annual. [http://cansim2.statcan.ca/cgi-win/cnsmcgi.exe?Lang=E&RootDir=CII/&ResultTemplate=CII/CII\\_\\_\\_&Array\\_Pick=1&ArraYId=1020521](http://cansim2.statcan.ca/cgi-win/cnsmcgi.exe?Lang=E&RootDir=CII/&ResultTemplate=CII/CII___&Array_Pick=1&ArraYId=1020521)

## Nouveaux projets de recherche des membres

Il nous fait plaisir de vous annoncer que les chercheurs Nicole Gallant, INRS; **Annie Pilote**, Université Laval; Joel Belliveau, Université de Moncton et Patrice Leblanc, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue ont obtenu récemment une subvention de recherche pour leur projet intitulé : *La migration des jeunes francophones au Nouveau-Brunswick : sondage auprès des 20-34 ans*. Cette subvention est liée au programme de recherche « Petits dérangements: minorités linguistiques et migrations (Moncton) ». Toutes nos félicitations!

Toutes nos félicitations également à **Marie-France Maranda, Louise St-Arnaud, Lucie Héon, Geneviève Fournier et Lise Lachance**. Ces cinq chercheuses membres du CRIEVAT ont obtenu une subvention de recherche de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) pour leur projet : *Élaboration de pistes d'action en vue de remédier aux problèmes de santé psychologique en milieu scolaire : application d'une approche de psychodynamique du travail*.

## Nouvelles publications des membres

Béji, K. et **Fournier, G.** (2008). Vieillesse de la main-d'œuvre et formation continue au Québec. *Regards sur le travail*, Vol.5 (1), p.2-16.

**Gauthier, C., Fournier, G., et Zimmermann, H.** (2009). Le travail atypique persistant des salariés de 45 ans et plus: des expériences plurielles, des choix de vie singuliers. Dans M.-F. Maranda et G. Fournier (dir.) « Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique? » (p. 123-160), Québec : Les Presses de l'Université Laval.

**Maranda, M.-F., et Fournier, G.** (2009). Organisation du travail pathogène et maintien durable en emploi : une question antinomique. Les Presses de l'Université Laval, Québec, 213 p.

**Maranda, M.-F., Gilbert, M.-A., Viviers, S., St-Arnaud, L., et Vézina, M.** (2009). Idéal de soi et idéal de métier: une fusion risquée. Enquête de psychodynamique du travail de médecins ayant vécu un épuisement professionnel. Dans M.-F. Maranda et G. Fournier (dir.) « Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique? » (p. 41-70), Québec : Les Presses de l'Université Laval.

**Negura, L.** (2009). Le bien-être psychologique et la représentation sociale du travail des travailleuses et des travailleurs indépendants. Dans M.-F. Maranda et G. Fournier (dir.) « Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique? » (p. 185-213), Québec : Les Presses de l'Université Laval.

**Pilote, A.,** et Magnan, M.-O. (2008), «L'école de la minorité francophone au Canada : L'institution à l'épreuve des acteurs», in Thériault, J.-Y., A. Gilbert et L. Cardinal. *L'espace francophone en milieu minoritaire au Canada : Nouveaux enjeux, nouvelles mobilisations*, Montréal, Fides, pp. 275-317.

**Pilote, A.** (2008), Compte rendu de Benoît Cazabon, Langue et culture : unité et discordance, Sudbury, *Prise de Parole*, 2007, 292 p., *Recherches sociographiques*, vol. XLIX, no.3, septembre-décembre 2008, p.575-577.

**St-Arnaud, L.,** St-Jean, M., et Damase, J. (2009). Rapports sociaux et anticipation des conditions de retour au travail à la suite d'une absence pour des raisons de santé mentale. Dans M.-F. Maranda et G. Fournier (dir.) « Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique? » (p. 161-184), Québec : Les Presses de l'Université Laval.

### **Nouvelle communication des membres**

**Pilote, A** (2008). Identité linguistique et sentiment d'appartenance: une incursion en milieu scolaire anglo-québécois. Institut français. Pour visionner la conférence en ligne:  
[http://institutfrancais.uregina.ca/index.php/media/contentList/id/16/menu\\_id/186](http://institutfrancais.uregina.ca/index.php/media/contentList/id/16/menu_id/186)

## À PROPOS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

### Des étudiantes et étudiants qui cherchent et qui trouvent

#### SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL : LA SITUATION DES MÉDECINS OPHTHALMOLOGISTES

Simon VIVIERS, M.A., c.o.  
Faculté des sciences de l'éducation (orientation)  
Université Laval  
Chercheur-étudiant associé du CRIEVAT



#### Introduction

Interpellées par le développement de la personne en relation avec le monde du travail, les sciences de l'orientation ont été amenées, ces dernières années, à s'intéresser de plus près à la problématique de la santé mentale des personnes au travail. De fait, il semble que les problèmes de santé mentale se soient propagés dans les milieux de travail, notamment sous la forme de l'épuisement professionnel. Plusieurs professionnels de l'orientation sont appelés à rencontrer des gens ayant vécu une telle situation, que ce soit pour un retour au travail, un changement de milieu de travail, ou une réorientation de carrière. Cet article vise à présenter un portrait de la situation spécifique des médecins ophtalmologistes du Québec en regard de leur santé psychologique. Il constitue une synthèse des résultats de mon mémoire intitulé *La santé psychologique des ophtalmologistes québécois*<sup>1</sup>, réalisé sous la supervision de Marie-France Maranda et Lise Lachance.

#### Contexte

Depuis des années, les soins oculovisuels spécialisés connaissent, au Québec, plusieurs problèmes reliés principalement à des difficultés d'accessibilité engendrant des listes d'attente imposantes. Selon l'*Association des médecins ophtalmologistes du Québec* (AMOQ), la pénurie d'ophtalmologistes et l'insuffisance des ressources financières et techniques sont les principales raisons qui expliqueraient ces listes d'attente (Commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux, 2000). Cette situation engendre des pressions très élevées sur les ophtalmologistes, qui doivent déjà composer avec un accroissement des exigences du travail dans le

domaine, dû entre autres aux progrès technologiques fulgurants. Avec le vieillissement de la population et l'accroissement subséquent de la demande de services, les pressions sur les ophtalmologistes ne sont pas près de diminuer (Bellan & Buske, 2007). Ce contexte constitue un terreau fertile pour le développement de problèmes de santé psychologique, lesquels peuvent non seulement diminuer la qualité des soins offerts (Maslach *et al.*, 1996), mais éloigner certains ophtalmologistes de la pratique. Or, la rareté des ophtalmologistes rend chacun de ceux-ci précieux pour la collectivité. La demande de cette recherche s'inscrit dans cette préoccupation de mieux comprendre la situation des ophtalmologistes afin de les maintenir au travail, notamment dans le réseau public.

#### Présentation de la recherche

L'étude descriptive poursuivait les objectifs suivants: 1) dresser un portrait de l'état de santé psychologique des médecins ophtalmologistes québécois; 2) identifier des facteurs psychosociaux et organisationnels en lien avec leur état de santé psychologique; et 3) faire ressortir les ressources qui peuvent contribuer à atténuer l'effet des stressors subjectifs sur leur état de santé psychologique<sup>2</sup>.

Dans le but de répondre aux objectifs déterminés, j'ai réalisé une étude transversale (une seule mesure dans le temps) à l'aide d'un questionnaire auto-administré qui a été envoyé aux 266 ophtalmologistes membres de l'AMOQ (27 mai 2005). Le questionnaire, validé par une équipe d'experts, comprend des échelles validées et d'autres développées aux fins de la recherche. Le modèle conceptuel utilisé s'inspire largement des théories psychosociales du stress (Maslach *et al.*, 1996; Lazarus & Folkman, 1984; Karasek, 1979). Toutefois,

<sup>1</sup> Une version longue de cet article a été publiée dans le *Canadian Journal of Ophthalmology* en octobre 2008.

<sup>2</sup> Cet article s'attarde de manière plus approfondie au premier objectif.



étant donné la portée importante sur le plan qualitatif de l'enquête de psychodynamique du travail réalisée auprès de médecins québécois (Maranda *et al.*, 2006), il a été décidé d'intégrer des concepts de la théorie de la psychodynamique du travail (Dejours, 2000), dont certains émergent directement de cette recherche. Les variables et concepts à l'étude ont ainsi été intégrés dans un modèle conceptuel hypothétique à cinq dimensions : 1) Déterminants individuels, environnementaux et situationnels; 2) Évaluation des sources de plaisir et de tension; 3) Conflits interrôles; 4) Santé psychologique (bien-être subjectif et problèmes de santé psychologique); et 5) Ressources et stratégies défensives.

Cent trente-trois ophtalmologistes (50%) ont retourné le questionnaire: 45 femmes (34,4%) et 86 hommes (65,6%). Aucune différence significative ne ressort entre l'échantillon et la population en considérant le sexe, la catégorie d'âge, la région de pratique et la spécialité.

### **Portrait de l'état de santé psychologique des ophtalmologistes québécois**

Les résultats aux échelles de détresse psychologique, d'épuisement professionnel et de souffrance au travail suggèrent qu'autour du tiers des ophtalmologistes présentent une détresse importante, ce qui constitue une situation très préoccupante. Il convient donc d'examiner de plus près le contexte de vie professionnel et personnel dans lequel évoluent les ophtalmologistes afin de pouvoir identifier des pistes d'explication

### **Contexte de vie professionnelle**

Les résultats font ressortir que l'organisation du travail des ophtalmologistes est caractérisée par la surcharge de travail. Plus de 60% des ophtalmologistes se considèrent en surcharge de travail, et ce, depuis plusieurs années. Or, la surcharge de travail serait un prédicteur important de stress (Firth-Cozens, 2001), mais aussi de détresse psychologique, d'épuisement émotionnel et de dépersonnalisation (Lert *et al.*, 2001). Chez les ophtalmologistes, il semble que ce ne soit pas tant les heures de travail (26,2%) ou la manière dont l'horaire est aménagé (21,1%), comme la quantité de travail (45,4%) par rapport au temps disponible pour le réaliser (36,4%) qui soient les principales sources de tension en ce qui a trait à la charge de travail.

Selon les résultats obtenus, les conditions organisationnelles qui président au travail des ophtalmologistes semblent exacerber cette tension. La gestion inefficace des ressources

humaines (p.ex., manque d'ophtalmologistes par rapport à la croissance de la demande, manque ou mauvaise gestion des équipes de soutien), des ressources matérielles (p.ex., inaccessibilité des salles d'opération) et des ressources financières (p.ex., compressions budgétaires) génèrent une tension importante chez les ophtalmologistes. Dans ce contexte, les craintes d'avoir à faire face à des complications, de faire des erreurs et de recevoir un blâme professionnel génèrent beaucoup de tension, ce qui va dans le même sens que les résultats de l'étude longitudinale de Firth-Cozens (2001).

Les difficultés vécues dans la sphère professionnelle chez les ophtalmologistes se répercutent au-delà de la sphère professionnelle. De fait, près de la moitié des ophtalmologistes présentent des difficultés à concilier le travail et la famille, ce qui est considérablement plus que dans la population générale au Québec (CROP, 2004). Un grand nombre d'écrits montre que ces difficultés constituent un des stress les plus importants chez les médecins (Firth-Cozens, 2001; Linzer *et al.*, 2001). Elles ajoutent une tension supplémentaire, résultant d'une interaction entre le stress vécu dans les différentes sphères de la vie de la personne (Kahn *et al.*, 2001). Les résultats à l'Échelle de conflits interrôles indiquent que les ophtalmologistes ressentent davantage d'empiètement de la sphère professionnelle sur la sphère personnelle que l'inverse. St-Onge et ses collaborateurs (2002) émettent l'hypothèse que les frontières de la sphère familiale sont plus perméables que celles de la sphère professionnelle. En situation de conflits, les ophtalmologistes seraient donc plus enclins à négliger la sphère familiale puisqu'elle ne fait pas l'objet d'une évaluation formelle et que les conséquences sont souvent moins palpables à court terme.

Cet envahissement de la sphère professionnelle n'est certes pas sans lien avec le type de stratégies défensives mises en place, consciemment ou non, par les ophtalmologistes pour faire face à leur organisation du travail, c'est-à-dire des stratégies d'autoaccélération. Cette tendance à en faire toujours plus pour tenter de combler les manques est exacerbée par ce que Maranda et ses collaborateurs (2006) ont identifié comme un contexte d'hypertravail. Ces stratégies viseraient à retrouver une satisfaction du travail par rapport au modèle idéal intériorisé (Carpentier-Roy *et al.*, 2001), lequel s'inscrit dans une culture de l'endurance développée tout au long de la formation universitaire (Maranda *et al.*, 2006). Ainsi, autant les attentes identitaires que les prescriptions venant de l'organisation du travail poussent les ophtalmologistes à s'autoaccélérer.



Si les ophtalmologistes rapportent aimer leur profession et s'identifient aux idéaux sous-jacents (p.ex., désir d'aider, de soigner, et de guérir les patients), les résultats, à l'instar d'autres recherches, indiquent qu'ils se sentent peu reconnus par les autorités hiérarchiques. Or, la reconnaissance de l'administration apporte une gratification, un baume, un sentiment d'utilité chez l'individu en situation de tension au travail qui permettrait d'éviter des symptômes d'anxiété, de dépression et d'irritabilité habituellement présents dans ce genre de situation (Brun, 2003). En contrepartie, les ophtalmologistes se sentent davantage reconnus par les patients et par leurs collègues. De même, ils se sentent davantage soutenus par leurs proches et par leurs collègues que par l'administration ou leurs associations professionnelles. Il est à noter que le soutien social est reconnu, dans certains écrits, comme ayant des effets bénéfiques sur la santé psychologique, particulièrement celui provenant de l'administration (Beehr et al., 1995; Brough & Pears, 2004).

Malgré le soutien dont ils peuvent bénéficier, il ne va pas de soi que les ophtalmologistes vont chercher une aide professionnelle. En ce qui concerne leur santé, certains écrits indiquent que les médecins en général ne sont pas portés à aller consulter un autre médecin de manière formelle lorsqu'ils sont malades, ce qui est d'autant plus vrai lorsqu'ils ont des problèmes de santé psychologique (Baldwin et al., 1997; Center et al., 2003). Ils sont davantage portés à se soigner eux-mêmes (Töyry et al., 2000). La présente recherche montre, en effet, que les ophtalmologistes sont davantage confiants en leurs capacités de s'occuper de leur propre santé que de demander de l'aide au Programme d'aide aux médecins, par exemple.

### **Implications pour la pratique du counseling et de l'orientation**

Notre rôle comme professionnels du counseling consiste souvent à accueillir la plainte, entendre la souffrance et accompagner les personnes, individuellement, dans une voie plus saine et satisfaisante. Ce travail est essentiel et doit être valorisé. Par ailleurs, en documentant l'étendue des problèmes (un tiers des ophtalmologistes) et en identifiant des éléments problématiques sur le plan de la dynamique identité socioprofessionnelle / organisation du travail, cette recherche montre l'importance d'agir en amont des problèmes de santé mentale et ouvre la voie pour intervenir en ce sens, notamment au niveau de la prévention primaire et secondaire. Que ce soit par la mise en place de mesures favorisant la reconnaissance du travail, la sensibilisation aux stratégies défensives

d'autoaccélération, la «dé-tabou-isation» des problèmes de santé mentale au travail chez les médecins, l'instauration d'une organisation du travail qui facilite la conciliation des sphères du travail et de la famille, les professionnels de l'orientation en milieux organisationnels peuvent contribuer à assainir les milieux de travail. En ce qui concerne spécifiquement les ophtalmologistes, cette sensibilisation est d'autant plus importante que ce sont les jeunes qui sont les plus surchargés et épuisés, ajoutant à l'urgence de la situation.

### **Références**

Baldwin, P.J., Dodd, M., & Wrate, R.W. (1997). Young doctors' health: II. Health and health behaviour. *Social Science and Medicine*, 45, 41-44.

Beehr, T.A., Johnson, L.B., & Nieva, R. (1995). Occupational stress: Coping of police and their spouses. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 3-25.

Bellan, L., & Buske, L. (2007). Ophthalmology human resource projections: are we heading for a crisis in the next 15 years? *Canadian Journal of Ophthalmology*, 42, 34-38.

Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work-related psychological well-being. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8, 472-485.

Brun, J.P. (2003). La santé psychologique au travail... de la définition du problème aux solutions. Québec, QC: Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval.

Carpentier-Roy, M.C., Saint-Jean, M., Saint-Arnaud, L., & Gilbert, M.A. (2001). Le travail du conseiller syndical: ne pas mourir, mais mourir presque. In M.C. Carpentier-Roy & M. Vézina (dir.), *Le travail et ses malentendus, enquêtes de psychodynamique du travail au Québec* (pp.81-103). Sainte-Foy, QC: Presses de l'Université Laval.

Center, C., Davis, M., Detre, T., et al. (2003). Confronting depression and suicide in physicians: A consensus statement. *Journal of the American Medical Association*, 289, 3161-3166.

Commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux (2000). Les solutions émergentes. Annexe: Groupes nationaux:

résumés des mémoires soumis à la Commission. Gouvernement du Québec, Ministère de la santé et des services sociaux. Disponible au <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2000/00-109anx.pdf>. Dernier accès au 16 juin 2006.

CROP (2004). La conciliation travail-famille: Sondage d'opinion auprès des Québécois. Sondage réalisé pour le compte de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, Avril 2004.

Dejours, C. (2000). Travail, usure mentale: essai de psychopathologie du travail. Paris: Bayard Editions.

Firth-Cozens, J. (2001). Interventions to improve physicians' well-being and patient care. *Social Science and Medicine*, 52, 215–222.

Kahn, J.A., Parsons, S.K., Pizzo, P.A., et al. (2001). Work-family issues and perceptions of stress among pediatric faculty and house staff. *Ambulatory Pediatrics*, 1, 141–149.

Karasek, R.A. Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Lert, F., Chastang, J.F., & Castano, I. (2001). Psychological stress among hospital doctors caring for HIV patients in the late nineties. *Aids Care*, 13, 763–778.

Linzer, M., Visser, M.R.M., Oort, F.J., et al. (2001). Predicting and preventing physician burnout: results from the United States and the Netherlands. *The American Journal of Medicine*, 11, 170–175.

Maranda, M.F., Gilbert, M.A., Saint-Arnaud, L., & Vézina, M. (2006). La détresse des médecins: Un appel au changement. Québec: Institut de psychodynamique du travail du Québec;

Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3ème ed.). Californie: Consulting Psychologists Press.

St-Onge S, Renaud S, Guérin G, Caussignac É. Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles/Industrial Relations* 2002;57:491–516.

Töyry, S., Räsänen, K., Kujala, S., et al. (2000). Self-reported health, illness, and self-care among Finnish physicians. *Archives of Family Medicine*, 9, 1079–1085.

## Nouvelle publication des étudiantes et des étudiants

**Paillé, A.** (2009). Le harcèlement psychologique au travail : une violence ordinaire pour « des hommes ordinaires ». Dans M.-F. Maranda et G. Fourmier (dir.) « Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique? » (p. 71-100), Québec : Les Presses de l'Université Laval.

## Prix et distinctions des étudiantes et des étudiants

### Concours pour le meilleur essai, mémoire ou la meilleure thèse : Prix du CRIEVAT

Pour l'édition 2007-2008, la dixième édition de ce concours, les chercheurs ont soumis l'essai, le mémoire, ou la thèse qu'ils considéraient comme étant le (la) meilleur(e). Étaient admissibles les recherches qui ont été déposées entre le 1<sup>er</sup> octobre 2007 et le 31 août 2008.

Trois essais ont été soumis et primés. Le comité a recommandé l'attribution des prix dans l'ordre suivant :

- Premier prix ex-æquo : **Karine St-Pierre**, sous la direction de **Liette Goyer**  
*Les incidences de l'approche cercle de legs pour les organisations : point de vue des travailleurs au troisième tiers de carrière*
- Premier prix ex-æquo : **Sarah Lefebure**, sous la direction d'**Armelle Spain**  
*Identity exploration and responsibility in emerging adulthood*
- Deuxième prix : **Claude Lapointe**, sous la direction de **Marie-Denyse Boivin**  
*Le changement radical de carrière sous l'angle de l'identité*

### Prix d'excellence de la Faculté des sciences de l'éducation (FSÉ)

Nous souhaitons souligner par la même occasion les prix d'excellence de la FSÉ qui ont été décernés à deux étudiantes pour l'année 2007-2008 :

- 1<sup>er</sup> prix d'excellence pour le meilleur dossier de maîtrise avec stage et essai du programme de maîtrise en sciences de l'orientation :  
- **Catherine Carbonneau-Bergeron**, sous la direction de **Bruno Bourassa**.
- 2<sup>e</sup> prix d'excellence pour le dossier de maîtrise avec stage et essai du programme de maîtrise en sciences de l'orientation :  
- **Patricia Rancourt**, sous la direction de **Lucie Héon**.

### Prix Wilfrid-Éthier

Chaque année, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPO) décerne un *Prix Wilfrid-Éthier* afin de reconnaître le mérite d'une étudiante ou d'un étudiant inscrit dans les programmes universitaires donnant accès au permis de conseiller d'orientation. Pour l'année 2008, ce prix a été décerné à **Karine St-Pierre**, étudiante à la maîtrise en sciences de l'orientation (stage et essai) sous la supervision de **Liette Goyer**.

*Toutes nos félicitations aux gagnantes et au gagnant!*

## Examens de doctorat

Étudiant(e)/ Programme	Titre provisoire de la recherche	Étape franchie	Superviseure
<b>Dominique Tanguay</b> / Doctorante en sciences de l'orientation	L'incidence de la maternité et de la paternité sur la persévérance aux études doctorales	A réussi avec succès son examen de doctorat le 20 janvier dernier	<b>Liette Goyer</b>
<b>Ndugumbo Vita</b> / Doctorant en administration et évaluation en éducation	Analyse du processus de développement du curriculum de l'enseignement secondaire en République démocratique du Congo : évaluation et design	A réussi avec succès son séminaire méthodologique en décembre 2008	<b>Denis Savard</b> et <b>Jean-Pierre Fournier</b>

## Des étudiantes nouvellement admises

<b>Étudiante / Programme</b>	<b>Sujet de la recherche</b>	<b>Superviseure</b>
Marie-Julie Babin / mémoire	Étude de la gestion des conflits dans les organisations	<b>Lucie Héon</b>
Andréanne Lévesque / essai	L'évaluation individualisée du rendement et ses impacts sur les relations entre les membres des équipes de travail : paradoxe dans les organisations actuelles	<b>Chantal Leclerc</b>
Catherine Rioux / essai	La culture organisationnelle dans les entreprises familiales; les fromageuses artisanales québécoises	<b>Lucie Héon</b>

## Des étudiantes et étudiants récemment diplômés

<b>Étudiante</b>	<b>Titre de l'essai ou du mémoire</b>	<b>Superviseur(e)</b>
Philippe Bonnardel	Le réseautage et les transitions socio-professionnelles	<b>Danielle Riverin-Simard</b>
Marie-Josée Cantin	Le soutien social comme moyen de prévention du stress au travail et du burnout	<b>Armelle Spain</b>
Stéphanie Chabot	Le coaching démystifié et ses liens avec l'orientation professionnelle	<b>Liette Goyer</b>
Kassandra Desbiens	L'articulation de la recherche-action dans la pratique en orientation et en enseignement	<b>France Picard</b>
Véronique Girard	Facteurs déterminants de la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes décrocheurs scolaires	<b>Bruno Bourassa</b>
Sylvie Gravel	L'apport de la norme « Entreprise en santé » à la gestion de la relève dans la fonction publique québécoise	<b>Bruno Bourassa</b>
Catherine Hinse	La conciliation travail-famille : portrait d'éléments l'influançant	<b>Armelle Spain</b>
Alexandre Janvier-Crête	Se libérer de l'intimidation en milieu scolaire : phénomène, conséquences et intervention	<b>France Picard</b>

## VOS SUGGESTIONS DE LECTURE

Gladding, S. T. (2009). *Becoming a counselor: The bright, the light, and the serious* (2e éd.). Alexandria, VA: American Counseling Association Foundation. 336 p.

Au moyen de «vignettes» autobiographiques, l'auteur, une figure importante dans le domaine du counseling, fait état de son développement et de son expérience professionnels. La croissance personnelle, les compétences de base et les processus de counseling, la créativité en relation d'aide, les aspects multiculturels et spirituels de la pratique, les influences des collègues, figurent parmi les aspects qui sont des thèmes universels en counseling et qui sont traités souvent d'une façon humoristique par cet auteur qui compte plus de trente ans d'expérience.



<http://www.counseling.org/Publications/BookStore.aspx>

Gysbers, N. C., Heppner, M. J. et Johnston, J. A. (2009). *Career counseling : Contexts, processes, and techniques* (3e éd.). Alexandria, VA: American Counseling Association. 425 p.

Ce livre très populaire aux États-Unis (il en est à sa troisième édition) présente une approche pratique au counseling de carrière, incorporant les pratiques les plus courantes avec des concepts émergents en développement de carrière, ce qui en fait un outil précieux non seulement pour les CO en formation mais aussi pour les praticiens et les praticiennes d'expérience. Parmi les aspects considérés figurent le counseling de carrière auprès de diverses clientèles dans le monde du travail contemporain; la prise en considération de facteurs culturels tels que la race, la classe sociale et le sexe; la formation de l'alliance avec les clients; l'utilisation d'instruments psychométriques; l'élaboration de plans, etc.



<http://www.counseling.org/Publications/BookStore.aspx>

Gauthier, B., et coll. (2009). *Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données* (5<sup>e</sup> éd.). Presses de l'Université du Québec, 784 p

Il s'agit de la cinquième édition de ce livre, fort intéressant et pratique, notamment pour les chercheurs en formation. De conception multidisciplinaire, ce livre aborde le processus de la recherche en sciences sociales, de la problématique jusqu'à la collecte des données. Les auteurs mettent bien en évidence à quel point l'acquisition de la connaissance est d'abord et avant tout une affaire de doute et d'ouverture : le doute et la remise en question du « savoir acquis » ; l'ouverture et la tolérance à la différence. Au final, cet ouvrage s'avère être une référence indispensable puisque les différents auteurs posent ce qu'ils croient être les bases de la réflexion scientifique dans le domaine des sciences sociales.



[http://www.puq.ca/fr/repertoire\\_fiche.asp?titre=titres&noProduit=D1600](http://www.puq.ca/fr/repertoire_fiche.asp?titre=titres&noProduit=D1600)

## APPELS À CONTRIBUTION

### 9<sup>e</sup> colloque Jeunes Chercheurs en Psychologie Sociale

**Date butoir : 20 mars 2009**

Du 30 juin au 2 juillet 2009 se tiendra le 9<sup>e</sup> colloque « Jeunes chercheurs en psychologie sociale » à Aix-en-Provence. Ce colloque, organisé par l'Association pour la Diffusion de la Recherche Internationale en Psychologie Sociale et le Laboratoire de Psychologie Sociale de l'Université de Provence, Aix-Marseille I, vous offre la possibilité de rencontrer de jeunes chercheurs en psychologie sociale et de partager avec eux les retombées de vos activités de recherche. Pour soumettre votre proposition de communication, vous référer au site Internet suivant :

<http://www.adrips.org/spip/>

## Revue L'Orientation scolaire et professionnelle : « Inégalités sociales et orientation »

*Date butoir : 27 avril 2009*

La revue L'Orientation scolaire et professionnelle lance un appel à contribution aux chercheuses et chercheurs de diverses disciplines pour un numéro thématique intitulé : « Inégalités sociales et orientation ». Ce numéro porte sur les inégalités sociales dans les trajectoires scolaires et professionnelles et sur leurs répercussions dans les différents domaines de vie (ex. revenu, conditions de travail). Le but de ce numéro est de donner un aperçu de l'état des connaissances et de contribuer au débat sur cette question. Les contributions peuvent prendre diverses formes (ex. revues de question, étude empirique). Vous avez jusqu'au 27 avril 2009 pour faire parvenir un résumé de 250 mots à la rédaction de la revue. Pour connaître les exigences et les consignes aux auteurs, vous êtes invités à consulter le site Internet suivant :

[http://inetop.cnam.fr/jsp/fiche\\_pagelibre.jsp?STNAV=&RUBNAV=&CODE=77540925&LANGUE=0&RH=inetop](http://inetop.cnam.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=&RUBNAV=&CODE=77540925&LANGUE=0&RH=inetop)

## Association internationale de sociologie : La sociologie en mouvement

*Date butoir : 31 octobre 2009*

C'est sous le thème « Sociologie en mouvement » que l'Association Internationale de Sociologie tiendra, en Suède (Gothembourg), son XVII congrès mondial. Pour que la sociologie demeure utile, celle-ci doit contribuer à une meilleure compréhension des enjeux qui bouleversent les sociétés ainsi que les acteurs collectifs et individuels de notre monde actuel. Dans cette foulée, et en manifestant une attitude d'ouverture vis-à-vis d'autres disciplines, ce congrès donnera la priorité à des événements et à des questions (ex. Développement durable; Mondes de différences) qui n'ont pas toujours été les points forts de la sociologie, mais qui sont d'une importance capitale pour comprendre la situation actuelle. Pour obtenir plus d'informations au sujet des modalités d'inscription et de participation, vous êtes invités à consulter la référence Internet suivante :

<http://www.isa-sociology.org/congress2010/rc/rc45.htm>

### Appel à contribution non échu:

<i>Date butoir</i>	<i>Événement</i>	<i>Informations</i>
27 février 2009 En Nouvelle Zélande	The International Careers Conference. Wellington, du 19 au 21 novembre 2009	<a href="http://www2.careers.govt.nz/conference2009.html">http://www2.careers.govt.nz/conference2009.html</a>

## APPEL À COMMUNICATION

### Dixième symposium québécois de recherche sur la famille à Trois-Rivières

**Date Butoir : 13 mars 2009**

L'événement, sous le thème « Familles et réussite éducative », est organisé en collaboration par le Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec (CDRFQ), le Conseil de la famille et de l'enfance (CFE) et le Centre de transfert sur la réussite éducative du Québec (CTREQ). Vous pouvez faire parvenir votre proposition de communication à l'adresse [cdrfq@bellnet.ca](mailto:cdrfq@bellnet.ca), à l'attention de Monsieur Gilles Pronovost, directeur général.

[http://www.uqtr.ca/cdrfq/documents\\_pdf/APPEL2009.pdf](http://www.uqtr.ca/cdrfq/documents_pdf/APPEL2009.pdf)

## VARIA

### Demandes au Comité d'éthique

Les dates de dépôt pour les demandes au Comité d'éthique pour la session d'hiver 2009 sont le **9 mars** et le **9 avril**. Pour plus de renseignements ou pour remplir votre demande en ligne, consultez le site du CÉRUL à l'adresse suivante : <http://www.cerul.ulaval.ca/>

### Annnonce aux chercheurs du CRIEVAT à l'Université Laval

Pour dépanner les chercheuses et chercheurs de l'Université Laval, le CRIEVAT possède maintenant un ordinateur portable, un appareil photo numérique, une enregistreuse numérique et une pédale pour transcription numérique. Vous pouvez emprunter ces équipements en faisant une réservation au secrétariat auprès de Diane Dussault, par téléphone au poste 2360 ou par courriel à [Diane.Dussault@fse.ulaval.ca](mailto:Diane.Dussault@fse.ulaval.ca).

### Prix de l'Observatoire Jeunes et Société du meilleur mémoire sur les jeunes

Nous rappelons aux étudiantes et aux étudiants que la date limite pour soumettre leur mémoire au concours lancé par l'Observatoire Jeunes et Société est le 31 mars 2009. Plus d'informations à l'adresse courriel suivante : <http://www.obsjeunes.qc.ca/TempNouv/Prix2009.pdf>

## À L'AGENDA

Ça se passera chez nous...

### *Les Rendez-Vous du CRIEVAT*

**Mercredi le 25 février 2009 de 16h00 à 17h30 au local 3-E du Pavillon de Koninck**  
*réservation préférable auprès de madame Diane Dussault : [Diane.Dussault@fse.ulaval.ca](mailto:Diane.Dussault@fse.ulaval.ca)*

Monsieur **Vincent de Gaulejac**, « Violence de la gestion et souffrance au travail ».

Monsieur Vincent de Gaulejac, professeur à l'Université Paris-Diderot, directeur du Laboratoire de Changement Social et membre fondateur de l'Institut International de Sociologie Clinique, présentera une communication intitulée : « Violence de la gestion et souffrance au travail ». Les évolutions technologiques et managériales pourraient libérer l'homme du travail. Elles semblent au contraire le mettre sous pression. Si elles allègent la pénibilité physique, elles accroissent la pression psychique. Un ouvrier gagnait moins de soixante dollars par mois au milieu du 19e siècle. Il en gagne aujourd'hui vingt à trente fois plus en travaillant deux fois moins.. Ces gains de temps et d'argent ont été rendus possibles par un formidable accroissement de la productivité du travail. Tout se passe comme si ce que l'homme gagne en temps, il le paye en intensité, ce qu'il gagne en autonomie, il le paye en implication.

Vincent de Gaulejac est professeur à l'Université Paris-Diderot, directeur du Laboratoire de Changement Social et membre fondateur de l'Institut International de Sociologie Clinique
---

D'où une pression, par le temps, par les résultats, mais aussi par la peur. Elle engendre un stress structurel, une culture du harcèlement contre lequel il est difficile de se défendre car les souffrances engendrées, comme la dépression, l'épuisement professionnel et l'addiction au travail, sont renvoyées à l'individu plutôt qu'à l'organisation.

La violence des modes de management et des outils de gestion qui sont à la source de ces différents symptômes est banalisée. Les agents sont confrontés à un paradoxe permanent entre l'obligation de les mettre en œuvre et le constat d'impuissance face aux conséquences néfastes qu'ils entraînent.

Si la gestion "rend malade", comment éviter le piège d'en "gérer" les conséquences sans en éradiquer les causes ?



**Jeudi le 26 mars 2009 de 12h00 à 13h30 au local 182 du Pavillon des sciences de l'éducation**

Marcelle Gingras, Bernard Tétreau et Bruno Thériault viendront nous présenter, le 26 mars prochain, une communication qui a pour titre « La version électronique d'un outil d'exploration de soi et du monde du travail : l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels ». Dans un premier temps, ils nous présenteront la nouvelle version électronique de l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels, qui est un outil d'exploration de soi et du monde du travail destiné à des clientèles jeunes et adultes peu scolarisées. Seront décrites les différentes étapes d'élaboration de sa mise en ligne sur Repères ainsi que ses principales composantes : contenu, propriétés psychométriques, administration et interprétation, possibilités d'utilisation. En second lieu, diverses stratégies d'exploration professionnelle réalisables à l'aide de cet outil seront présentées en tenant compte des caractéristiques des clientèles ciblées (ex. : élèves inscrits dans le Parcours de formation axée sur l'emploi, adultes inscrits dans des programmes d'employabilité) et des besoins issus des milieux de pratique en orientation (ex. : écoles secondaires, centres d'éducation des adultes, organismes communautaires et gouvernementaux).

Un autre Rendez-vous du CRIEVAT est prévu pour la session d'hiver 2009. En voici un bref aperçu :

Date / heure / Lieu	Présentateur	Titre de la présentation
Vendredi le 24 avril 2009 de 12h00 à 13h30 au local 1118 du PSE	Alexandre Duclos, stagiaire postdoctoral au CRIEVAT	Quels mondes communs ? Éducation et intégration dans la construction d'un monde commun à l'école.

PSE : Pavillon des sciences de l'éducation

**Des occasions de sortir...**

**Québec : *Colloque de l'Association pour la Recherche Qualitative sur les GROUPES DE DISCUSSION***  
**Date : du 3 au 4 mars 2009**

L'Association pour la Recherche Qualitative et le Département d'information et de communication de l'Université Laval offre l'occasion aux étudiantes et étudiants gradués et aux professeures et professeurs du Québec et d'Europe de "discuter en groupe" des enjeux liés à l'utilisation des groupes de discussion en recherche. Consulter le site Internet pour obtenir davantage d'informations ou pour vous inscrire.

<http://www.recherche-qualitative.qc.ca/>

**Montréal : *Colloque international de la section canadienne de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Éducation (AFIRSE) 2009***

**Date : du 5 au 8 mai 2009**

Coïncidant avec son quarantième anniversaire, l'Université du Québec à Montréal sera l'hôte de ce colloque international qui se déroulera sous la présidence d'honneur de Monsieur Jean-Marc Léger, fondateur de l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF). Cet événement permettra aux chercheuses et chercheurs préoccupés par la recherche en éducation de se réunir en sol québécois sous le thème : Recherches et réformes en éducation: paradoxes, dialectiques, compromis ? ». Vous pouvez consulter le site Internet du colloque à en cliquant sur le lien Internet suivant :



<http://www.afirse2009.uqam.ca/index.asp>



Pour rejoindre **Christine Gauthier**, rédactrice principale

Téléphone : (418) 656-2131, poste 2360

Télécopieur : (418) 656-2885

[infocrievat@fse.ulaval.ca](mailto:infocrievat@fse.ulaval.ca)