



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 4, numéro 4**  
**Juin 2010**

#### Table des matières

Introduction.....	1
Le CRIEVAT en primeur.....	1
À propos des chercheuses et chercheurs.....	4
À propos des étudiantes et étudiants.....	8
Vos suggestions de lecture.....	9
Appel de communications.....	10
Appel de contributions.....	11
Appel de projet.....	11
À mettre à l'agenda.....	12
Varia.....	13

#### Le Comité éditorial

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

Diane Dussault, agente de  
Secrétariat

Lucie Héon, Ph.D.,  
professeure agrégée et  
directrice intérimaire  
du CRIEVAT

Guyline Laroche, B.A.A.,  
étudiante à la maîtrise en  
sciences de l'orientation

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

Helen Simard, M.A.,  
rédactrice et adjointe à la  
direction du CRIEVAT

## INTRODUCTION

Bonjour à toutes et à tous,

Voilà venue la belle saison et sa période des vacances. La VRC n'y fera pas exception et prendra aussi congé pour vous revenir au début du mois d'octobre!



Mais avant de faire relâche, nous vous avons concocté un dernier numéro pour vous rapporter les nouvelles des dernières semaines, à la fois chez les étudiants, mais aussi chez nos chercheurs, qui ont été très productifs, en plus de se démarquer de façon notable. En effet, la contribution de M. **Charles Bujold** au domaine du counseling et du développement de carrière a été récompensée de grande façon par la réception du prestigieux prix Stu Conger.

Et toujours concernant nos chercheurs, nous vous présentons ce mois-ci une synthèse d'un article de M. **Jonas Masdonati**, où vous pourrez en apprendre davantage sur la relation expert-novice impliquée dans la transmission des savoirs en formation professionnelle.

Finalement, une sélection de livres vous est proposée pour agrémenter vos journées sous le parasol ainsi qu'une revue riche et variée des appels de communications/contributions en vigueur jusqu'à l'automne et des événements organisés pour cette même période.

Merci aux personnes qui ont collaboré à ce numéro, et à tous, une belle saison estivale!

*Le Comité éditorial*

## LE CRIEVAT EN PRIMEUR

### Le CRIEVAT : à nouveau reconnu comme Centre d'excellence!

Le CRIEVAT, dont la reconnaissance institutionnelle venait à échéance cette année, se devait de procéder à une demande de renouvellement pour pouvoir être à nouveau reconnu officiellement comme Centre d'excellence par le Conseil universitaire de l'Université Laval. Ce type de demande est une démarche d'envergure puisque c'est l'âme même d'un Centre qui est visée par cette évaluation, qui attestera, au final, de la valeur de ce Centre au plan de l'excellence scientifique.

Pour obtenir cette reconnaissance, chaque Centre doit s'attarder à démontrer, de façon aussi pointue que transparente, qu'il rencontre les exigences scientifiques énoncées par la Politique de reconnaissance des centres de recherche et de création à l'Université Laval.

Ainsi, un Centre doit respecter les critères relatifs : 1) à la pertinence de son champ de recherche, à la fois scientifique, sociale et institutionnelle; 2) à la viabilité de ses ressources sur le plan humain, financier et matériel; et 3) à l'efficacité de son action au niveau scientifique et pédagogique.

À la suite de l'évaluation positive faite par la Commission de la Recherche de l'Université Laval, **nous avons le plaisir de vous annoncer que le CRIEVAT a été reconnu par le Conseil universitaire comme Centre d'excellence, et ce, pour une période de 5 ans.**

## Conférence de Monsieur Robert Evola

Monsieur **Robert Evola**, Professeur à l'Université Yaoundé 1 au Cameroun, est présentement de passage au CRIEVAT à titre de membre associé. Il prononcera une conférence intitulée : *Ethnicité et travail : un point de vue anthropologique de l'insertion professionnelle en Afrique*. Cette conférence vous sera présentée au local 1222 du Pavillon De Sève, de 12h à 13h30, jeudi le 17 juin prochain.

## Premier Colloque facultaire : une réussite!

C'est le 3 juin dernier qu'a eu lieu le 1<sup>e</sup> Colloque de la Faculté des Sciences de l'Éducation (FSÉ) à l'Université Laval, sous le thème de *La pertinence des recherches en sciences de l'éducation*.

Près d'une centaine de personnes ont assisté à ce Colloque, qui regroupait chercheurs et étudiants des divers Centres de recherche de la Faculté. Pour le CRIEVAT, **Jonas Masdonati**, **Marie-France Maranda** et **Bruno Bourassa** ont fait valoir à juste titre la pertinence des recherches dans le domaine de l'éducation en offrant une présentation tripartite intitulée : *Le CRIEVAT : une interaction créatrice entre savoirs théoriques et savoirs pratiques*. En assurant l'animation, **Geneviève Fournier** a su créer un lieu commun d'échange, en plus d'insister sur la raison d'être, l'originalité et l'unicité du CRIEVAT.

Six étudiants du CRIEVAT ont également participé à ce Colloque en présentant sur affiche leurs plus récents résultats de recherche. Les congressistes ont eu l'occasion de prendre connaissance et de discuter des recherches faites par **Annie Cayouette**, étudiante à la maîtrise, et par **Mathieu Pinault**, **Andy-Dimitri Veilleux**, **Karine Vieux-Fort**, **Ndugumbo Vita** et **Simon Viviers**, étudiants au doctorat.

### PHOTOS DES MEMBRES DU CRIEVAT AU COLLOQUE DE LA FSÉ



Dans l'ambiance conviviale du Colloque, un cliché des chercheurs, juste avant leur présentation : **Geneviève Fournier, Jonas Masdonati, Marie-France Maranda, Bruno Bourassa.**



Nos étudiants, regroupés l'instant d'une photo, avant de reprendre les discussions animées autour de leurs affiches : **Mathieu Pinault, Ndugumbo Vita, Andy-Dimitri Veilleux, Annie Cayouette, Karine Vieux-Fort, Simon Viviers.**

## Des chercheurs internationaux aux *Rendez-Vous du CRIEVAT*



Jean Guichard

C'est le 13 mai dernier que le CRIEVAT a eu l'honneur de recevoir Monsieur Jean Guichard, professeur de psychologie au CNAM et membre du Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD), CNAM-INETOP, venu prononcer une conférence sur : *L'entretien constructiviste de conseil en orientation : une méthode pour aider les personnes à développer leurs compétences pour s'orienter dans les sociétés de la modernité tardive*. Puisque s'orienter dans les sociétés occidentales mondialisées d'aujourd'hui signifie cheminer dans l'incertitude, l'individu doit être capable de stratégie. Et la stratégie, selon M. Guichard, c'est la capacité de repérer les ressources disponibles et d'en faire des possibilités. Mais pour cela, il est nécessaire pour l'individu d'effectuer une réflexion préalable sur « *ce qui compte pour soi* », puisqu'une ressource, même disponible, ne trouvera son importance que dans la

valeur que l'individu lui accordera. C'est donc dans ce travail de personnalisation, i.e. d'appropriation du *sens de soi* que le c.o. définira son rôle, en prenant place aux côtés de l'individu pour l'accompagner dans cette réflexion identitaire qui lui permettra de déterminer, pour lui-même, ce qui compte vraiment.

Pour consulter les documents de cette conférence ainsi que deux articles de M. Guichard : [http://www.crievat.fse.ulaval.ca/recherches\\_interventions/activites/archives?no\\_evenement=302](http://www.crievat.fse.ulaval.ca/recherches_interventions/activites/archives?no_evenement=302)



Pascal Lafont Marcel Pariat

Messieurs Pascal Lafont et Marcel Pariat, enseignants chercheurs à l'Université Paris Est - Créteil (UPEC), Faculté des Sciences de l'Éducation et des Sciences Sociales et membres de l'équipe interne du CIRCEFT (Centre Interdisciplinaire de Recherche en Culture, Éducation, Formation, Travail) ont profité de leur passage au Québec à la fin du mois de mai pour venir nous rencontrer. Ils nous ont offert une conférence sur le thème de la formation tout au long de la vie, alors que le contexte actuel du marché du travail impose un renouvellement des compétences des individus. Intitulée : *La validation des acquis de l'expérience (VAE) : Interactions des stratégies individuelles et institutionnelles des acteurs*, cette conférence exposait le dispositif qu'est

la reconnaissance de la VAE, qui se présente à la fois comme un levier d'accompagnement des changements et transformations et comme un des piliers d'orientation stratégique des ressources humaines, permettant à la fois de répondre aux besoins de l'entreprise et aux besoins de l'employé.

## Les *Rendez-Vous du CRIEVAT* : de retour à l'automne 2010

Le premier *Rendez-Vous du CRIEVAT* de la saison 2010-2011 est planifié pour le 14 octobre prochain. Pour ouvrir cette saison, le CRIEVAT recevra M. Lucien Morin, Ph.D., professeur émérite à l'Université Laval. Il nous présentera une conférence intitulée : *Éthique de la recherche et démocratie : respect de la personne ou respect du bien commun?* C'est en s'appuyant sur la notion du bien commun que monsieur Morin proposera un éclairage différent sur les problèmes soulevés par la relation entre la recherche scientifique et l'éthique. Nous vous donnerons plus de détails sur cette conférence au début de la nouvelle année scolaire.



### ***Rendez-Vous du CRIEVAT* : saison 2010-2011**

En vue de préparer le calendrier des *Rendez-Vous du CRIEVAT* pour la prochaine année (automne 2010 - hiver 2011), nous aimerions recevoir vos suggestions d'éventuels conférenciers dont les champs de recherche sont en lien avec les axes de notre Centre. Transmettez-nous vos suggestions par courriel à [vrccrievat@fse.ulaval.ca](mailto:vrccrievat@fse.ulaval.ca) en indiquant : 1) le nom du conférencier; 2) ses coordonnées; et 3) les thèmes principaux de ses recherches. Nous prendrons par la suite contact avec les personnes convoitées pour l'organisation des *Rendez-Vous*.

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

#### La relation entre apprenti-e et personne formatrice au cœur de la transmission des savoirs en formation professionnelle.

Synthèse d'article réalisée par **Noémie Trottier**, étudiante à la maîtrise en sciences de l'orientation.

*Ce texte est une synthèse de l'article de Monsieur **Jonas Masdonati**, professeur adjoint au Département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval, co-signé par Madame Nadia Lamamra, et publié dans la Revue suisse des sciences de l'éducation, 2009, no 31, pp. 335-353.*



*Jonas Masdonati*

#### 1. Introduction

C'est dans le canton de Vaud, en Suisse, pays où la formation professionnelle duale<sup>1</sup> est très développée, que Lamamra et Masdonati (2009) ont effectué une recherche auprès des étudiant-e-s qui ont interrompu ce type de filière. Basé sur les données de cette recherche, l'article que Masdonati et Lamamra (2009) ont publié dans la Revue suisse des sciences de l'éducation vise à déterminer comment la qualité de la relation expert-novice peut entraver ou favoriser la transmission de savoirs. Plus particulièrement, « en quoi les arrêts de formation motivés par des difficultés relationnelles entre apprenti-e et personne formatrice révèlent-ils également des difficultés dans la transmission d'un métier ou, plus généralement, dans la socialisation professionnelle des apprenti-e-s? » (p. 336). Bien que l'importance de la dimension relationnelle dans l'entreprise ait fait l'objet de plusieurs travaux (voir p. ex. Cohen-Scali, 2003, et Moreau, 2003), cette problématique est abordée ici sous un nouvel angle, car c'est à partir de la perception des jeunes que les auteur-e-s nous renseignent au sujet des différentes formes de difficultés relationnelles et des conséquences de celles-ci sur l'apprentissage du métier. Enfin, des informations émergent de ces analyses en ce qui concerne, plus généralement, les attentes des apprenti-e-s envers la personne formatrice.

#### 2. Fondements théoriques et conceptuels de la recherche

La formation professionnelle duale faciliterait la transition école-travail. Selon Cohen-Scali (2000), elle serait une véritable occasion pour les apprenti-e-s d'entrer progressivement sur le marché du travail. De même, ce type de formation permet aux jeunes de construire leur identité professionnelle et constitue un lieu de socialisation professionnelle (voir p.ex. Masdonati, Lamamra, Gay-des-Combes et De Puy, 2007). Cette socialisation professionnelle semble également réussie lorsque l'apprenti-e se sent intégré dans une équipe, se perçoit comme un membre à part entière d'un groupe de professionnels et entre graduellement dans une communauté de pratique (Lave & Wenger, 2002). Finalement, cette intégration en milieu de travail offre une bonne base pour la construction d'une identité professionnelle, notamment celle liée à l'entreprise (Cohen-Scali, 2003). Selon Masdonati et Lamamra (2009), il y aurait un lien étroit entre la relation et la transmission des savoirs. En ce sens, la personne formatrice en entreprise joue un rôle important dans cette construction de l'identité professionnelle chez les jeunes en situation d'apprentissage, car elle entretient une relation de transmission des savoirs et représente une figure d'identification (Chaix 1996). Voilà pourquoi il est pertinent de se pencher sur l'interaction novice-expert.

Toutefois, de nos jours, la formation professionnelle ne faciliterait plus autant la transition école-travail : le phénomène de l'arrêt prématuré de formation professionnelle peut donc être compris comme un signe tangible de la complexification de ces transitions, voire comme leur échec (Michaud, 2001). D'après la recherche de Lamamra et

---

<sup>1</sup> Formation en alternance.

Masdonati (2009), deux types de causes sont à l'origine de l'arrêt de la formation professionnelle. Chez certains étudiants, il y aurait un décalage entre leur passé, en d'autres termes le monde scolaire et les représentations qu'ils se font des métiers et leur situation actuelle, c'est-à-dire la réalité du monde du travail, ce que la formation professionnelle permet d'expérimenter. D'autres arrêts sont causés par le cadre dans lequel la formation professionnelle se déroule. Les apprenti-e-s sont ainsi dans l'impossibilité d'apprendre le métier, parce qu'ils éprouvent des problèmes de performances à l'école professionnelle ou sont soumis à des mauvaises conditions de formation. Aussi, elles et ils peuvent rencontrer des problèmes relationnels, comme la mésentente, le mauvais climat de travail ou encore des situations de mobbing et d'exclusion. Les analyses proposées par Masdonati et Lamamra (2009) portent sur ce deuxième type d'arrêt lié au cadre dans lequel se déroule la formation.

### **3. Méthodologie**

Une double démarche, inductive et déductive, a été réalisée à partir d'entretiens semi-structurés auprès de 46 jeunes âgé-e-s de 15 à 23 ans qui ont arrêté leur première année de formation duale en Suisse romande. Pour former l'échantillon, des quotas ont été fixés afin que l'ensemble des secteurs professionnels soit touché et qu'il y ait parité de femmes et d'hommes. Le canevas d'entretien portait sur des éléments sociobiographiques, les raisons de l'arrêt de la formation et la situation actuelle des jeunes. Dans les questions posées, on s'intéressait notamment à la relation qu'elles et ils avaient avec la personne formatrice en entreprise, lorsque les jeunes étaient encore en formation. D'une part, des questions ont été posées au sujet de ce qu'ils jugeaient comme des qualités chez les personnes formatrices et on leur a aussi demandé de décrire les bons moments en leur compagnie. D'autre part, les jeunes ont aussi livré des exemples de difficultés qu'ils ont vécues avec cette personne. Les extraits traitant de la relation que les novices entretiennent avec l'expert ont été retranscrits et soumis à une analyse de contenu.

### **4. Résultats**

Les résultats sont présentés selon la nature des relations évoquées (bonne ou mauvaise). Par la suite, le lien entre la relation et la transmission des savoirs est approfondi. Tout d'abord, la mauvaise relation est décrite par les participant-e-s comme l'absence d'empathie et de chaleur de la part de la personne formatrice. Les étudiant-e-s mentionnent également le manque d'échanges, l'indifférence et le détachement de la personne formatrice, qu'ils interprètent comme un désintérêt à leur égard. Un autre élément soulevé chez les apprenti-e-s est l'intrusion de la personne formatrice dans leur vie privée. Parfois, la mauvaise relation est rattachée à des dysfonctionnements structurels ou organisationnels et prend des formes particulièrement aigües : harcèlement moral, exclusion, allusions sexistes, véritables agressions tant verbales que physiques. Les apprenti-e-s expliquent souvent ces problèmes relationnels comme un manque de compétences pédagogiques de la part de la personne formatrice et remettent en question la capacité de celle-ci de leur transmettre un métier. La question du manque, telle qu'évoquée par Moreau (2003) est donc très présente : on dénote un manque de patience, de tact, d'explications, de renforcements positifs, d'effort de compréhension, de confiance envers l'apprenti-e et de motivation à transmettre la passion du métier. Bref, les personnes formatrices représentent pour les apprenti-e-s une source de déception, de gêne, de stress et d'anxiété et même de peur physique. Ces sentiments provoquent un blocage chez elles et eux, ce qui a des répercussions négatives sur leur processus d'apprentissage du métier, en affectant leur disponibilité à apprendre, leur performance ainsi que leur motivation.

La bonne relation, quant à elle, aurait un impact direct sur l'expérience et le vécu de la formation professionnelle et faciliterait la transition école-travail. La capacité d'écoute, le dialogue, l'attention portée et l'empathie caractérisent, d'après les apprenti-e-s, une relation de bonne qualité. De plus, les jeunes apprécient que les personnes formatrices tiennent compte de leurs problèmes, étant donné qu'un élément de la relation considéré comme positif est la possibilité de pouvoir parler de tout avec elles et eux. La confiance serait donc valorisée, tout comme le temps qu'elles et ils consacrent à leur formation. Bref, un certain niveau d'engagement de la part du formateur ou formatrice améliorerait la qualité de la relation et, par ricochet, de la formation.

Tout compte fait, les résultats de cette étude nous permettent de confirmer que la relation entre formateur ou formatrice et apprenti-e est véritablement au cœur du processus de formation professionnelle duale. D'ailleurs, d'après les apprenti-e-s, le cadre relationnel aurait souvent une plus grande importance que les conditions de formation et de travail, voire même que les contenus du métier appris. De plus, cette étude nous donne des informations précieuses quant aux attentes des apprenti-e-s vis-à-vis de la personne formatrice. Par exemple, certain-e-s apprenti-e-s recherchent un encadrement soutenu de sa part, qui pourrait passer par une supervision

régulière des apprentissages théoriques. Les rétroactions seraient un autre élément recherché, tout comme la transmission de « trucs », référant aux savoir-faire nécessaires pour exercer le métier choisi.

## 5. Discussion

Cet article met en évidence l'importance de la fonction de formateur ou formatrice en entreprise et plus particulièrement la qualité du lien que cette personne établit avec le jeune en apprentissage. Lorsque la relation est bonne, au-delà de l'apprentissage d'un métier et l'obtention d'une qualification, elle permet à l'apprenti-e de se construire en tant que professionnel. Ainsi, l'apprenti-e est en mesure de développer des attitudes positives vis-à-vis le monde du travail et d'augmenter ainsi ses chances d'insertion socioprofessionnelle. En revanche, lorsque la relation est mauvaise, elle peut entraver la transmission des savoirs et plus globalement risquer de compromettre le rapport que les jeunes entretiennent avec le monde du travail. Plus concrètement, elle peut parfois être à l'origine d'une interruption prématurée de formation professionnelle, ce qui augmente le risque de précarisation des parcours socioprofessionnels (Eckmann-Saillant et al., 1994; Schmid & Stalder, 2007). Pour éviter cela, Masdonati et Lamamra (2009) proposent notamment de sensibiliser la personne formatrice à l'importance de son rôle et de l'encourager à développer ses compétences relationnelles. Cela permettrait de favoriser la circulation des savoirs, de soutenir le processus de transition et de faciliter l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. En guise de conclusion, les auteur-e-s estiment que d'autres recherches sur ce sujet permettraient d'approfondir les connaissances sur les enjeux relationnels de la transmission des savoirs en formation professionnelle. Par exemple, une réflexion auprès d'un échantillon élargi de jeunes, comprenant également des apprenti-e-s qui poursuivent la formation et non seulement des jeunes qui l'ont interrompue permettrait de cerner le rôle de la dimension relationnelle dans la transmission de savoirs de manière plus globale et de vérifier ce qui différencie les deux populations. Aussi, considérer le point de vue des formateurs et formatrices en entreprise renseignerait sur les éventuels décalages de perception de la qualité de la relation ou sur les attentes de rôle respectifs.

## Références

- Chaix, M.-L. (1996). L'alternance enseignement-travail comme lieu d'observation privilégié des processus de construction identitaire. *Éducation Permanente*, 128, 103-115.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et identité professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social, and work socialization on the construct of the professional identity for young adults. *Journal of Career Development*, 29, 237-249.
- Dupuy, R. (1998). Transition et transformation des identités professionnelles: Le cas des adultes en situation de formation continue. In A. Baubion-Broye (Éd.), *Évènements de vie, transitions et construction de la personne* (pp.45-71). Saint-Agne, France : Erès.
- Eckmann-Saillant, M., Bolzman, C. & de Rham, G. (1994). *Jeunes sans qualification: Trajectoires, situations et stratégies*. Genève : Les Éditions I.E.S.
- Lamamra, N. & Masdonati, J. (2009). *Arrêter une formation professionnelles : Mots et maux d'apprenti-e-s*. Lausanne : Antipodes.
- Lave, J. & Wenger, E. (2002). *Situated learning: Legitimate peripheral participation* (10<sup>e</sup> éd.). Cambridge: University Press.
- Masdonati, J., Lamamra, N., Gay-des-Combes, B. & De Puy, J. (2007). Enjeux identitaires du système de formation professionnelle duale. *Formation Emploi*, 100, 15-29.
- Michaud, P.-A. (2001). Prévenir les ruptures, limiter leurs conséquences, *Panorama*, 6, 8-10.
- Moreau, G. (2003). *Le monde apprenti*. Paris : La Dispute.
- Schmid, E. & Stalder, B. E. (2007). *Lehrvertragsauflösung: Direkter Wechsel und vorläufiger Ausstieg: Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bern: Bildungplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern.

## Prix et distinctions

### Prix Stu Conger remis à Monsieur Charles Bujold



*Charles Bujold*

Tel que mentionné dans la VRC du mois de mars 2010, Monsieur **Charles Bujold**, professeur émérite à la Faculté des sciences de l'Éducation, est co-récipiendaire, pour l'année 2010, du prix Stu Conger de leadership en orientation professionnelle et développement de carrière. Ce prestigieux prix lui a été remis le 13 mai dernier au cours du banquet de la conférence de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP), qui a eu lieu à Charlottetown, à l'Île-du-Prince Édouard.

Ce prix, rappelons-le, est décerné annuellement par la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) à une ou deux personnes mises en nomination par leurs pairs pour leur contribution de premier ordre au domaine du développement de carrière et du counseling.

Ce sont Mesdames **Armelle Spain** et **Marie-France Maranda** qui, dans leur lettre de mise en candidature, ont souligné l'œuvre notable de M. Bujold, notamment sa contribution à la production et à la diffusion des savoirs dans le domaine du développement de carrière et du counseling d'orientation, que ce soit, à titre d'exemples, par sa contribution au développement de l'approche ADVP, à l'étude sur la transition études-travail et à celle sur les parcours professionnels marqués par l'instabilité et l'intermittence d'emploi, par sa promotion des approches qualitatives en recherche, ou la publication de *Choix professionnel et développement de carrière : Théories et recherches* (1989), réédité en 2000 avec Marcelle Gingras. Sa contribution à la formation de la relève s'est manifestée dans son souci de concilier ou de réconcilier les champs de la psychologie du counseling et de la psychologie vocationnelle. Sur le plan de la participation à la communauté universitaire au Québec, au Canada et à l'étranger, il a souvent été invité à présenter ses travaux lors de congrès ou de colloques. Faisant écho aux propos de Mesdames Spain et Maranda, Madame Sarena Hopkins, de la FCDC, a dit, lors de la présentation du prix : *Il est un des fondateurs du CRIEVAT, le Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail de l'Université Laval. Le CRIEVAT est un centre d'excellence en recherche en développement de carrière unique au Canada. Avec les années, ce centre s'est taillé une réputation internationale enviable.*

Le prix reçu par M. Bujold est accompagné, en plus, d'une bourse d'études à remettre à un(e) étudiant(e) « dont les travaux sont consacrés à un aspect du développement de carrière et qui démontre des qualités de leader prometteuses ». Cette bourse peut aussi être partagée en deux, dans le cas où deux personnes apparaissent comme également méritantes. Parmi les membres étudiants du CRIEVAT qui répondaient aux critères mentionnés, M. Bujold, à qui revenait la lourde mais agréable tâche de déterminer les méritant-e-s, a choisi, à égalité, deux doctorants. Il s'agit de Madame **Christine Gauthier**, dont les recherches portent sur l'analyse des processus qui conduisent les travailleurs des secteurs du multimédia et de l'informatique à l'hypertravail, et Monsieur **Simon Viviers**, qui concentre ses recherches sur la santé psychologique des conseillers d'orientation à l'heure de l'approche orientante.

*Félicitation M. Bujold pour cette grande distinction! Bravo à Christine et à Simon pour cette bourse!*

## Nouveaux projets de recherche

**André Samson**, chercheur régulier au CRIEVAT, a obtenu une subvention d'une durée de 20 mois du Ministère de l'éducation de l'Ontario pour le projet « Orientation et transition des études secondaires aux études postsecondaires : recherche longitudinale portant sur les élèves de langue française de l'Ontario ». *Nos sincères félicitations et bon succès dans la conduite de votre projet!*

## Nouvelles publications scientifiques

**Bourassa, B., Leclerc, C. et Fournier, G.** (2010). Une recherche collaborative en contexte d'entreprise d'insertion : de l'idéal au possible. *Recherches qualitatives*, 29(1), 140-164.

**Leclerc, C., Bourassa, B** et Filteau, O. (2010). Utilisation de la méthode des incidents critiques dans une perspective d'explicitation, d'analyse critique et de transformation des pratiques professionnelles. *Éducation et francophonie*. XXXVIII (1), printemps, 11-32.

**St-Arnaud, L. et Vézina, M.** (2010). Les interventions organisationnelles pour prévenir les problèmes de santé mentale en milieu de travail. *Quintessence*, 2(5), 2p.

## À PROPOS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

### Prix et distinctions

#### Programme de bourses du CRSH

**Michaël Dussault**, doctorant en sciences de l'orientation, sous la direction de **Bruno Bourassa** et la co-direction de **Geneviève Fournier**, chercheurs réguliers au CRIEVAT, a reçu une bourse d'études supérieures du CANADA (BÉSC) Joseph-Armand-Bombardier pour une durée de 36 mois. Ses recherches portent sur les savoirs d'expérience des conseiller-e-s d'orientation novices. *Toutes nos félicitations Michaël!*

### Soutenance de thèse

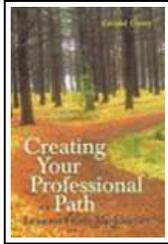
**Laurence Fortin-Pellerin**, doctorante en psychologie, profil recherche et intervention, orientation communautaire, sous la co-direction de **Yann Le Bossé**, chercheur régulier au CRIEVAT, a soutenu, le 28 mai dernier, sa thèse intitulée : « La représentation sociale de l'empowerment de groupes québécois du mouvement des femmes ». *Nous te souhaitons le meilleur des succès pour la suite Laurence!*

## Étudiante nouvellement admise ou ayant changé de statut au CRIEVAT

Étudiante / Programme	Sujet de la recherche	Superviseur(e)
<b>Joanie Guillemette-Simard</b> / Maîtrise avec essai en sciences de l'orientation	Le décrochage professionnel des enseignants en lien avec la nouvelle réalité de l'éducation en milieu de diversité culturelle	<b>Annie Pilote</b>

### LIVRES

Corey, G. (2010). *Creating your professional path : Lessons from my journey*. Alexandria, VA : American Counseling Association. 232 pages.



Dans ce livre, le Dr. Corey se fait mentor en partageant ses expériences personnelles et professionnelles comme conseiller, formateur de conseillers, psychologue, etc., au cours d'une carrière qui s'étend sur une cinquantaine d'années. Le partage de ces expériences est susceptible d'aider nombre de personnes à créer leur propre parcours professionnel. Un autre des aspects intéressants de cet ouvrage est que 18 personnes (étudiants aux études supérieures et jeunes professionnels) partagent leurs réflexions et font état des défis qu'ils ont rencontrés dans leurs cheminements respectifs.

<http://www.counseling.org/publications/>

Giust-Desprairies, F. et de Gaulejac, V. (dir). (2009). *La subjectivité à l'épreuve du social : hommage à Jacqueline Barus-Michel*. Paris : L'Harmattan, 302 p.

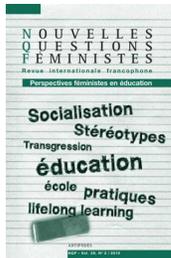


Cet ouvrage rassemble des auteurs qui se réclament d'une épistémologie clinique. Psychologues et sociologues, ils ont œuvré à dégager une compréhension de ce que Jacqueline Barus-Michel a nommé « l'expérience du sujet en situation sociale. » Le livre s'organise autour de cinq thématiques transversales : 1) politique et démocratie : la question du lien social; 2) pouvoirs et institutions : la question de la régulation; 3) violence et crise : la question de l'identité; 4) sens et subjectivité : la question de la souffrance; 5) psychique et social : la question de l'inconscient.

<http://www.harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=29742>

### REVUES

Chaponnière, M., Fassa, F., Lamamra, N., Fueger, H., Ollagnier, E., Bolli, M. (éds). (2010) *Nouvelles Questions Féministes, Perspectives féministes en éducation*, 29(2), 160 p.



À entendre le discours ambiant, tout serait résolu dans la question de l'éducation des filles et de l'égalité des sexes dans le domaine de l'éducation. À l'école, voilà plusieurs années que les filles ont en moyenne de meilleurs résultats scolaires que les garçons et qu'elles forment une majorité de la population estudiantine universitaire. En fait, l'école n'est pas neutre et les institutions de formation continuent de prendre une part active à la construction d'individus répondant aux rôles sexués traditionnels. Réfléchir aux pratiques qui permettraient de rendre l'éducation égalitaire reste un objectif à l'ordre du jour.

[http://www.antipodes.ch/index.php?option=com\\_content&task=view&id=161&Itemid=1](http://www.antipodes.ch/index.php?option=com_content&task=view&id=161&Itemid=1)

Specht, M. (2010). *Bien-être et mal-être au travail : un défi managérial*. *Preventique Sécurité*, mars-avril(110), 78-82.



Les différentes formes de harcèlement, le stress, le suicide en relation avec le travail sont au centre des enjeux managériaux des entreprises, des collectivités et des administrations et la santé mentale, ou ce qu'il est convenu d'appeler les risques psychosociaux, occupe désormais de nombreux professionnels de la prévention. Maryline Specht, maître de conférences de psychologie à l'Université Paris-Descartes, aborde la question par le contraste du mal-être et du bien-être, puis propose une démarche managériale de prévention inspirée du modèle des risques majeurs.

<http://www.preventique.org/edition/txt.php?type=ex&code=109&champ=SOMMAIRE>



### 23<sup>e</sup> COLLOQUE DE L'ADMEE – EUROPE (Association pour le Développement des Méthodologies de l'Évaluation en Éducation)

**Quand?** 12 au 14 janvier 2011 – Paris (France)

**Thème :** *Évaluation et enseignement supérieur*

Le colloque s'adresse aux chercheurs, enseignants, formateurs et responsables qui ont des expériences et des pratiques d'évaluation dans l'enseignement supérieur ou qui s'intéressent aux transitions en amont et en aval de cet ordre d'enseignement. Quatre formes de communications individuelles peuvent être soumises : travaux de recherche, développements d'outils, analyses de pratiques ou synthèses de recherches.

**Date limite** pour soumettre une proposition : **7 juillet 2010**

**Pour informations:** [http://www.shs.parisdescartes.fr/admee2011/appel\\_com.html](http://www.shs.parisdescartes.fr/admee2011/appel_com.html)



### 9<sup>e</sup> ANNUAL HAWAII INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATION

**Quand?** 4 au 7 janvier 2011 – Honolulu (Hawaii)

**Thème :** *Les diversités au cœur de la recherche interculturelle : harmonies et dissonances*

L'objectif de ces conférences annuelles est de fournir une opportunité aux académiciens et aux professionnels des multiples secteurs de l'éducation à travers le monde de se réunir et d'échanger sur les récentes avancées et nouveautés dans le domaine.

**Date limite** pour soumettre une proposition : **14 août 2010**

**Pour informations:** [http://www.hiceducation.org/cfp\\_edu.htm](http://www.hiceducation.org/cfp_edu.htm)



### XIII<sup>e</sup> CONGRÈS INTERNATIONAL DE L'ARIC (Association internationale de recherche interculturelle)

**Quand?** 19 au 23 juin 2011 – Sherbrooke – Québec (Canada)

Ce débat scientifique interculturel et international sur les diversités du XXI<sup>e</sup> siècle à la lumière des avancées de la recherche interculturelle tend à offrir des espaces d'échange, de dialogue et de construction de nouveaux savoirs autour de sept axes thématiques : diversité et gouvernance, la diversité et les arts, diversité et institutions (santé, social, éducation), diversité et religions, diversité, mobilités et communication, diversité et minorités, épistémologie interculturelle ou autre thématique d'intérêt.

**Date limite** pour soumettre une proposition : **30 septembre 2010**

**Pour informations:** <http://www.pages.usherbrooke.ca/aric/>



### 9<sup>e</sup> INTERNATIONAL CONFERENCE ON OCCUPATIONAL STRESS AND HEALTH

**Quand?** 19 au 22 mai 2011 – Orlando (États-Unis)

**Thème :** *Work, Stress, and Health 2011: Work and Well-Being in an Economic Context*

*The Work, Stress, and Health Conference* touche à la nature changeante du travail et des impacts de ces changements sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Cette Conférence couvre de nombreux thèmes d'intérêt tels que le travail et la famille, les nouvelles formes d'organisation de travail, les meilleures pratiques pour la prévention et l'amélioration de la santé des travailleurs et de leurs organisations, etc.

**Date limite** pour soumettre une proposition : **15 octobre 2010**

**Pour informations:** <http://www.apa.org/wsh/call-for-proposals.pdf>

## APPELS DE CONTRIBUTIONS



### INTERNATIONAL JOURNAL OF WORKPLACE HEALTH MANAGEMENT

*Thème : Understanding the context of workplace health management as it relates to workplace bullying*

L'intimidation au travail peut avoir des conséquences autant sur l'organisation (absentéisme, performance, productivité, engagement, etc.) que sur l'individu (confiance en soi, valeur personnelle, relations interpersonnelles, etc.). L'objectif de cette publication spéciale est d'élargir cette compréhension en apportant un éclairage nouveau.

**Date limite** pour soumettre une proposition : **30 juin 2010**

**Pour informations** : [http://info.emeraldinsight.com/products/journals/call\\_for\\_papers.htm?id=2031](http://info.emeraldinsight.com/products/journals/call_for_papers.htm?id=2031)



### JOURNAL FOR SOCIAL ACTION IN COUNSELING AND PSYCHOLOGY

*Thème : La recherche action*

Le *Journal for Social Action in Counseling and Psychology* (JSACP) prépare un numéro spécial sur la recherche action. Outre la présentation de projets de recherche action réalisés, ce numéro se consacrera à la réflexion sur divers thèmes reliés à ce type de recherche.

**Date limite** pour soumettre une proposition de contribution : **1<sup>e</sup> août 2010**

**Pour informations** : <http://mailman2.u.washington.edu/pipermail/cbpr/2010-January/005246.html>



### ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL

*Thème : Process studies of change in organization and management*

Ce numéro spécial est consacré à la compréhension des processus liés au monde du travail en termes de temporalité, i.e. « comment et pourquoi les choses émergent, se développent, grandissent, et/ou se terminent dans le temps. » Il peut s'agir de processus liés aux individus dans les organisations (transition de carrière, construction de l'identité professionnelle, individu comme producteur de changements, etc.), de processus liés au développement de groupes, aux changements organisationnels ou encore de la co-évolution de l'individu, du groupe, et de l'organisation dans le temps.

**Date limite** pour soumettre une proposition : **31 août 2010**

**Pour informations** : <http://journals.aomonline.org/amj/>



### REVUE FRANÇAISE DE GESTION

*Thème : Management et santé au travail*

Ce numéro spécial entend faire le point sur les déterminants organisationnels et managériaux de la santé au travail, alors qu'il paraît nécessaire de développer les connaissances sur la conceptualisation rigoureuse de modèles d'analyse du fonctionnement organisationnel qui permettent d'expliquer en quoi certaines formes d'organisations et de management sont plus ou moins favorables à la santé.

**Date limite** pour soumettre une proposition : **1<sup>e</sup> septembre 2010**

**Pour informations** : [http://rfg.revuesonline.com/revues/26/management\\_et\\_sante\\_au\\_travail.pdf](http://rfg.revuesonline.com/revues/26/management_et_sante_au_travail.pdf)

## APPELS DE PROJET



### DYNADIV- DYNAMIQUES ET ENJEUX DE LA DIVERSITÉ

*Thème : Diversité culturelle et transition éducation – travail*

Le centre de recherche Dynadiv - *Dynamiques et Enjeux de la Diversité* des universités de Limoges et Tours lance un programme de recherche sur le rôle de la diversité culturelle dans la transition éducation - travail. Le Centre s'intéresse aux stratégies que l'école peut développer pour faire de la diversité culturelle de ses élèves et étudiants un atout dans leur transition vers l'emploi. Le projet est pluridisciplinaire et international. Il est ouvert à toutes les disciplines liées aux questions d'éducation, et aux chercheurs de tous les pays.

**Date limite** pour soumettre une proposition de contribution : **30 septembre 2010**

**Pour informations** : <http://www.regonline.fr/builder/site/default.aspx?EventID=859934>

**Au Québec / Canada**



**42<sup>e</sup> CONGRÈS DE L' AQISEP (Association Québécoise d'information scolaire et professionnelle)**

**Thème :** Montez à bord et faites la différence  
**Lieu :** Sorel-Tracy, Québec  
**Dates :** 16 au 18 juin 2010  
**Pour informations :** <http://www.aqisep.qc.ca/>



**47<sup>e</sup> CONGRÈS DE L' ACRI (Association Canadienne des Relations Industrielles)**

**Thème :** Les systèmes de représentation au travail : à la mesure des réalités contemporaines?  
**Lieu :** Université Laval, Québec  
**Dates :** 16 au 18 juin 2010  
**Pour informations :** [www.crimt.org/acri-crimt2010.html](http://www.crimt.org/acri-crimt2010.html)



**WORLD EDUCATION CONGRESS**

**Lieu :** Vancouver, Colombie-Britannique  
**Dates :** 24 au 27 juillet 2010  
**Pour informations :** <http://www.mpiweb.org/Events/WEC2010/Home.aspx>



**6<sup>e</sup> BIENNIAL INTERNATIONAL MEANING CONFERENCE**

**Thème :** Creating a psychologically healthy workplace: Meaning, spirituality and engagement  
**Lieu :** Vancouver, Colombie-Britannique  
**Dates :** 5 au 8 août 2010  
**Pour informations :** [www.meaning.ca](http://www.meaning.ca)



**47<sup>e</sup> CONGRÈS MONDIAL DES RESSOURCES HUMAINES**

**Thème :** RH sans limites  
**Lieu :** Montréal, Québec  
**Dates :** 27 au 29 septembre 2010  
**Pour informations :** <http://www.rh2010.com/programme/>



**CONFÉRENCE INAUGURALE SUR LA PSYCHOLOGIE CANADIENNE DU COUNSELLING**

**Lieu :** Montréal, Québec  
**Dates :** 19 au 21 novembre 2010 / inscription préliminaire jusqu'au 31 juillet  
**Pour informations :** <http://www.mcgill.ca/inauguralccpc/>

## À l'international



### XVI<sup>e</sup> CONGRÈS DE L'AIPTLF (Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française)

**Thème :** Le travail dans tous ses États

**Lieu :** Lille, France

**Dates :** 6 au 9 juillet 2010

**Pour informations :** <http://www.aiptlf2010.com/>



### LONDON INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATION – LICE 2010

**Lieu :** Londres, Royaume-Uni

**Dates :** 6 au 8 septembre 2010

**Pour informations :** <http://www.liceducation.org/>



### XIX<sup>e</sup> WORLD CONGRESS ON SAFETY AND HEALTH AT WORK

**Thème :** Building a Culture of Prevention for a Healthy and Safe Future

**Lieu :** Istanbul, Turquie

**Dates :** 11 au 15 septembre 2010

**Pour informations :** <http://www.safety2011turkey.org/index.php>



### CONGRÈS INTERNATIONAL AREF 2010 (Actualité de la recherche en éducation et en formation)

**Lieu :** Genève, Suisse

**Dates :** 13 au 16 septembre 2010

**Pour informations :** <http://www.unige.ch/aref2010/index.html>

## VARIA



### PRIX IRSST DU MEILLEUR ARTICLE SCIENTIFIQUE



Dans le cadre de son 30<sup>e</sup> anniversaire, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) attribuera, en 2010, un prix de 10 000 \$ pour récompenser le(s) auteur(s) du meilleur article scientifique publié au cours des cinq dernières années dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Le prix sera remis à l'automne.

**Date limite** pour soumettre une candidature: **28 juin 2010**

**Pour les règlements du concours et le formulaire :** [http://www.irsst.qc.ca/fr/\\_communique\\_100277.html](http://www.irsst.qc.ca/fr/_communique_100277.html)



#### Vos commentaires et suggestions sont appréciés!

Merci de communiquer avec **Helen Simard**, rédactrice principale

Téléphone : 418-656-2131, poste 2540

Courriel : [vrccrievat@fse.ulaval.ca](mailto:vrccrievat@fse.ulaval.ca)