



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](http://www.fse.ulaval.ca/crievat)

**Volume 5, numéro 2**  
**Mars 2011**

## INTRODUCTION

Bonjour à toutes et à tous,

C'est avec un plaisir renouvelé que nous vous présentons ce numéro de *La VIE de Recherche au CRIEVAT*. En plus d'alimenter les sections dédiées à nos étudiant-es et chercheur-es par leurs récentes réussites, ce numéro fait un retour sur les dernières activités du CRIEVAT, soit le fort apprécié *Rendez-Vous* du CRIEVAT de **Liette Goyer** et **Jimmy Ratté** et le Colloque annuel de la FSÉ. Nous vous proposons également un article de **Chloé Hofstetter**, présentant une synthèse du guide d'autogestion de carrière développé par **Liette Goyer** : *Mon GPS de carrière*.

Après un arrêt momentané de ses activités, le Regroupement des Étudiants-chercheurs du CRIEVAT s'est remis sur rails à l'automne dernier, par l'élan des doctorants en sciences de l'orientation **Christine Gauthier** et **Simon Viviers**. Constatant les résultats positifs de cette lancée, le *Regroupement Étudiant* a senti le besoin de solidifier ses assises pour assurer son envol, et s'est donc doté d'un nom, d'un logo, d'une mission et d'outils de ralliement. Vous retrouverez ces nouvelles informations en page suivante.

Que la lecture de ce numéro vous soit agréable et nous attendrons avec hâte vos nouveautés pour le prochain numéro!

*Le Comité éditorial de la VRC*

## LE CRIEVAT EN PRIMEUR

### Un *Rendez-Vous du CRIEVAT* hautement apprécié!

Le premier *Rendez-Vous du CRIEVAT* de la saison Hiver 2011 a eu lieu le **10 février** dernier. Le CRIEVAT recevait pour l'occasion Madame **Liette Goyer** et Monsieur **Jimmy Ratté**, professeurs à l'Université Laval et chercheurs au CRIEVAT. Originales et avant-gardistes, les *études coopératives expérientielles sur les fondements du counseling psychologique* qu'ils nous ont présentées n'ont eu que des échos positifs de la part d'un public à la fois captivé et conquis.

En plus des principaux constats dégagés par Ces études, la forte résonance qu'a eue cette conférence tient à la méthode novatrice employée par le groupe de recherche, soit la méthode *coopérative expérientielle*, qui approfondit la psychothérapie à partir du point de vue de l'aidant, plutôt que l'aidé, pour y puiser les éléments fondamentaux la constituant. Pour celles et ceux qui souhaitent voir ou revoir cette conférence, la vidéo sera disponible très bientôt sur le site web du CRIEVAT à :  
[http://www.crievat.fse.ulaval.ca/recherches\\_interventions/activites/archives?annee\\_even=2011](http://www.crievat.fse.ulaval.ca/recherches_interventions/activites/archives?annee_even=2011).



**Jimmy Ratté - Liette Goyer - Lucie Héon**

#### Table des matières

Introduction .....	1
Le CRIEVAT en primeur.....	1
L'OCOCOQ .....	4
INITIO .....	4
À propos des chercheuses et chercheurs.....	5
À propos des étudiantes et étudiants.....	10
Vos suggestions de lecture .....	11
Appel de communication .....	12
Appel de publication .....	14
À mettre à l'agenda .....	15
Varia.....	16

#### 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
- Guylaine Laroche**, B.A.A.  
étudiante à la maîtrise en sciences  
de l'orientation
- France Picard**, Ph.D.  
professeure adjointe et  
chercheuse régulière au CRIEVAT
- Helen Simard**, M.A.  
rédactrice et adjointe à la  
direction du CRIEVAT

## Les prochains *Rendez-Vous* du CRIEVAT

Le prochain *Rendez-Vous* du CRIEVAT aura lieu le **15 mars** prochain de 12h00 à 13h30 au local 182 de la TSÉ. La conférencière invitée sera Madame **Cynthia Groff**, Ph.D. en éducation de l'Université de Pennsylvanie et stagiaire postdoctorale au CRIEVAT sous la supervision d'**Annie Pilote**. Elle présentera une conférence basée sur ses recherches doctorales menées sur le rôle du langage auprès de jeunes filles des régions rurales du Nord de l'Inde dans la négociation de leur parcours de vie. Cette conférence s'intitule : *Aims for the future and the role of language : stories of young women in the Himalayan foothills*.

Un second *Rendez-Vous* vous est proposé le **14 avril** avec quatre membres de l'équipe ayant mené une enquête de psychodynamique du travail dans une école secondaire : Mesdames **Marie-France Maranda** et **Lucie Héon**, professeures à l'Université Laval et chercheuses au CRIEVAT, ainsi que **Jean-Simon Deslauriers** et **Simon Viviers**, étudiants au doctorat en sciences de l'orientation et membres-étudiants du CRIEVAT. C'est un rendez-vous à 12h00 au local 182 de la TSÉ pour connaître les résultats de cette enquête.



### Conférencier-ères pour *Rendez-Vous* du CRIEVAT

Pour compléter notre calendrier des *Rendez-Vous* du CRIEVAT du printemps 2011 et pour préparer la prochaine saison 2011-12, nous aimerions recevoir vos suggestions d'**éventuels conférenciers-ères** 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*.

## Les étudiant-es prennent du **RECU**L!

C'est le 24 février dernier qu'a été officialisé le nom auquel répondra désormais le Regroupement des Etudiant-es-chercheur-es du CRIEVAT de l'Université Laval : Le **RECU**L. Un logo aux couleurs du CRIEVAT a également reçu l'approbation des membres-étudiant-es, devant du coup l'emblème du Regroupement (voir en coin de page). Cette réunion a aussi été l'occasion de présenter la pochette du Regroupement, contenant une mine d'informations pertinentes à l'intention des étudiant-es : un feuillet présentant la mission du RECU et les avantages d'en être membre, le formulaire d'adhésion, la liste des étudiant-es-membres (avec le titre de leur recherche et le nom de leur directeur-trice), le signet et le dépliant du CRIEVAT, une version récente de la VRC ainsi que des annonces publicitaires des prochains *Rendez-Vous* du CRIEVAT et du Symposium Étudiant. Les étudiant-es et superviseur-es d'étudiant-es pourront se procurer cette pochette auprès d'Helen Simard, au local TSÉ-670.

Mentionnons que le RECU est soutenu par le CRIEVAT et parrainé par les professeures-chercheuses **Lucie Héon** et **Annie Pilote**.

Les activités du RECU seront encore annoncées dans la VRC et seront en plus affichées à la TSÉ et diffusées par courriel via l'adresse : [etudiantscrievat@fse.ulaval.ca](mailto:etudiantscrievat@fse.ulaval.ca).



Prenez un peu de **RECU** et joignez les activités du regroupement :  
pour un partage d'expériences et de réflexions dans une ambiance conviviale !

## Le 2<sup>e</sup> Colloque annuel de la FSÉ : une réussite!

Le 3 mars dernier s'est tenu le 2<sup>e</sup> Colloque annuel de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval au Grand Salon du Pavillon Maurice-Pollack. Tous les Centres de recherche de la Faculté étaient mobilisés pour cette activité, qui a pris la forme d'une rencontre de diffusion d'information au sujet de la recherche auprès des étudiant-es de 1<sup>e</sup> cycle. Plus de 200 étudiant-es étaient attendus et ont visité les kiosques pour discuter avec les chercheur-es et étudiant-es de leurs recherches. Ceux-ci leur ont fait part de leurs intérêts et motivations et de la vie de chercheur-e.

Pour l'occasion, une communication visant à faire connaître le CRIEVAT, ses recherches et sa vie, a été préparée et présentée par **Lucie Héon**. Cette communication se voulait dynamique et invitante pour le nouvel étudiant et a su bien remplir sa mission! La VRC prévoit d'ailleurs publier cette communication dans un prochain numéro 'Spécial Étudiant-e-Chercheur-e'.

Le CRIEVAT a été représenté au Colloque par dix de ses membres, soit **France Picard** et **Jonas Masdonati**, à titre de professeurs-chercheurs, **Jean-Simon Deslauriers**, **Michaël Dussault**, **Marisol Moore**, **Mathieu Pinault** et **Karine Vieux-Fort** à titre d'étudiants ainsi que **Lucie Héon**, **Diane Dussault** et **Helen Simard** pour l'équipe de direction.

### ALBUM DU 2<sup>e</sup> COLLOQUE DE LA FSÉ 2011



- 1 : **Lucie Héon**, lors de la présentation du CRIEVAT
- 2 : Les directeurs des Centres de recherche de la FSÉ
- 3 : Trois de nos étudiants-représentants : **Michaël Dussault**, **Jean-Simon Deslauriers** et **Mathieu Pinault**
- 4 : Nos deux professeurs-représentants et la directrice intérimaire : **France Picard**, **Lucie Héon** et **Jonas Masdonati**
- 5 : Des participants au Colloque regroupés au kiosque du CRIEVAT
- 6 : Les représentants du CRIEVAT rassemblés au kiosque

## L'OCQ nous informe



Ordre des conseillers  
et conseillères d'orientation  
du Québec

### REPENSER L'ORIENTATION AU SECONDAIRE

Laurent Matte, c.o., président, OCCOQ

Le milieu scolaire est sans contredit le plus important secteur de pratique de la profession. Toutefois, même si la documentation officielle du renouveau pédagogique a réaffirmé l'importance de l'orientation dans le projet éducatif, à l'instar du rapport Parent, il apparaît, depuis plusieurs années, que la place de l'orientation sur le terrain est un sujet de sérieuses préoccupations. Quand on n'a qu'un ou une c.o. pour 2000, voire 3500 élèves dans certaines écoles secondaires et que l'on constate qu'avec la disparition du cours d'*Éducation au choix de carrière*, ils doivent négocier à la pièce avec les enseignants la possibilité de rencontrer les élèves en classe ou encore qu'ils ont dans leurs tâches de répondre aux appels des parents sur l'uniforme de l'école (ce n'est même pas une blague!), alors qu'on cherche à favoriser la persévérance sans la moindre référence au projet professionnel, il y a de quoi s'inquiéter!

L'Ordre, depuis un an, a lancé une campagne pour le repositionnement de l'orientation au secondaire, à la fois sur le plan du contenu et sur le plan de la dynamique. Au plan du contenu, nous avons développé un référentiel très simple visant à ce que les services soient réfléchis (planifiés et évalués) comme réponse aux besoins diversifiés, et non seulement comme un volet de la politique ministérielle. Ce référentiel « pyramidal »<sup>1</sup> présente trois niveaux de besoins : généraux, distinctifs et particuliers. Chacun demande des réponses spécifiques : information dispensée à tous les élèves, consultation en orientation, évaluation clinique pour des problèmes d'orientation importants ou pour des clientèles particulières.

Sur le plan de la dynamique, l'Ordre questionne les milieux sur l'adéquation entre les besoins des élèves et les services offerts en orientation. Ceux-ci permettent le plus souvent de répondre aux besoins généraux, et généralement, mais pas toujours, aux besoins distinctifs, et ils laissent très peu de temps pour les besoins particuliers qui peuvent même être complètement ignorés dans certains milieux. Par ailleurs, outre des envois de notre document à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, à la Fédération des commissions scolaires du Québec, aux directions d'écoles secondaires, aux membres des comités de parents, et des prises de position dans les médias, nous avons tenu un forum national sur cette question le 2 décembre dernier. Dans la foulée de cette campagne et à la lumière de ces réflexions, l'Ordre produira en 2011-2012 un *Guide de pratique pour l'orientation au secondaire*. Les besoins des jeunes laissés en plan et la ressource mal exploitée que sont les c.o. le justifient amplement!

## La Revue **INITIO**



Du nouveau pour la revue **INITIO** qui rend maintenant accessible son site Internet à l'adresse suivante : <http://www.initio.fse.ulaval.ca/>. Lancée à l'automne lors du Symposium étudiant du CRIEVAT, la revue **INITIO** est sur le point de signer son premier numéro qui portera sur l'enseignement supérieur. Rappelons qu'**INITIO** est née de l'initiative des étudiants-es du Séminaire sur l'enseignement supérieur de l'Université Laval et qu'elle se veut avant tout un lieu d'échange pluridisciplinaire où se rencontrent théorie et pratique. La revue est dirigée par les étudiantes **Isabelle Skakni** et **Karine Vieux-Fort** de l'Université Laval et **Amélie Groleau** de l'UQAM et est supervisée par les professeures-chercheuses **France Picard** et **Annie Pilote**.

<sup>1</sup> Matte, L. (2010). *L'Orientation : répondre ou non aux besoins des élèves*, Montréal, OCCOPPQ, document : <http://www.orientation.qc.ca/Communications/~media/447BC3B4B5CB4342AC880D21243A5179.ashx>

## À PROPOS DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS

### Les récentes recherches

**Liette Goyer**, chercheure régulière au CRIEVAT, pour sa contribution au développement d'un guide d'autogestion de carrière.

#### **Mon GPS de carrière : synthèse de l'outil**

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



**Liette Goyer**

#### Introduction

Les dernières années ont vu de nombreux changements survenir dans le monde du travail : mentionnons, par exemple, la mondialisation des marchés, le développement des technologies ou la hausse des emplois atypiques et précaires (Bastid et Bravo, 2006 ; Duxberry, 2010). Ces différents changements ont entraîné des modifications dans le développement de carrière des individus. Il importe donc, dans ce contexte mouvementé, d'aider les travailleurs à développer continuellement leurs compétences et de favoriser leur apprentissage tout au long de la vie. C'est pourquoi des chercheurs issus de six universités canadiennes<sup>2</sup> ont perçu la nécessité de développer un cadre d'évaluation commun fondé sur des données probantes afin de favoriser de meilleures pratiques en matière de développement de carrière. Dans le cadre de ces recherches, Mme **Liette Goyer**, chercheure au CRIEVAT, a mis au point un guide d'autogestion de carrière.

Cet outil qu'elle a nommé *Mon GPS de carrière*, Goyer (2009a) l'a créé en se basant sur l'idée d'autogestion de soi et de son environnement organisationnel développé par Dewael, Morval et Sheitoyan (1986) ainsi que sur les programmes d'intervention en matière de gestion de carrière qu'elle avait elle-même élaborés et expérimentés avec Sylvie St-Louis (Goyer et St-Louis, 1991).

Goyer a mené l'expérimentation de cet outil puis a effectué une étude (Goyer, 2010) dans le but d'évaluer l'efficacité de ce guide auprès de travailleurs œuvrant au sein de petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes. Cette évaluation a été conduite au regard de quatre variables, soit le sentiment d'efficacité personnelle, le maintien de la qualité de vie, l'estime de soi et l'autogestion de carrière.

Par la suite, Goyer a évalué l'effet immédiat de ce guide sur ses utilisateurs et fait émerger des stratégies efficaces en termes de gestion de carrière en triangulant les résultats obtenus pour les trois premiers objectifs de cette étude. C'est-à-dire, qu'elle a croisé les données quantitatives et qualitatives obtenues suite à la compilation des résultats provenant des trois premiers objectifs soit, concevoir un guide d'auto-orientation, mesurer l'effet de ce guide sur quatre variables (sentiment d'efficacité personnelle, la qualité du maintien au travail, l'estime de soi, l'autogestion de carrière). Puis, évaluer l'effet de ce guide sur ses usagers.

Le texte qui suit constitue une synthèse du rapport de recherche effectué par Goyer (2010).

#### Présentation du guide

L'élaboration du *GPS de carrière* est issue de savoirs théoriques et d'expériences pratiques. Il a été conçu par Goyer (2009a) puis validé par des professionnels de l'orientation. Il a été créé en français puis traduit en anglais (Goyer, 2009b) et se présente sous une forme papier. Ce guide contient sept sections qui permettent

<sup>2</sup> Baudouin, R., Bezanson, L., Borgen, B., Goyer, L., Hiebert, B., Lalonde, V., Magnusson, K., Michaud, G. Renald, C. et Turcotte, M. (2007). Demonstrating value : A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions, *Canadian Journal of Counselling*, 41(3), 146-157.

de faire un bilan de sa carrière professionnelle afin de développer ses compétences et ses ressources personnelles. Le bilan peut également permettre d'accéder à une mobilité ascendante, descendante ou linéaire.

La première section du guide, intitulée « Au travail comment ça va? », permet, à l'aide d'un questionnaire, de faire le point sur sa vie au travail et d'identifier ses perceptions par rapport à sa propre gestion de carrière.

La deuxième section, « Votre vie au travail vous satisfait-elle? », comporte plusieurs exercices autoguidés permettant à la personne de se centrer sur ses satisfactions et insatisfactions au travail et de voir quelles sont ses attentes envers celui-ci.

La section « Au travail qui êtes-vous? » donne l'occasion de rendre compte de son passé et de son présent afin de mieux préparer son avenir. Plusieurs exercices autoguidés permettent de faire l'état de ses compétences, de ses valeurs et de ses traits dominants.

La quatrième section du guide, « Votre vie personnelle et votre travail: où est le point d'équilibre? », permet d'examiner les dimensions de sa vie et de déterminer ses priorités en termes de développement de projets.

« Votre avenir au travail: y avez-vous pensé? » comprend des exercices autoguidés permettant de formuler des projets.

La section six du guide, « Votre avenir à quoi ressemblera-t-il? » permet de valider son bilan personnel et ses différents projets auprès de son réseau social et professionnel. À travers cette section, la personne confronte ses objectifs personnels avec les contraintes extérieures, en recherchant de l'information.

Finalement, la dernière section du guide s'intitule « Quoi faire pour avoir une carrière en santé? ». Il s'agit de se créer des objectifs réalisables en tentant de donner un sens à sa vie au travail.

### **Methodologie**

L'étude de Goyer, rappelons-le, avait pour but d'évaluer l'effet d'un processus d'autogestion de carrière sur des employés de PME. La chercheuse a privilégié une étude de type mixte, en utilisant des données quantitatives et qualitatives. Au départ, 72 personnes se sont portées volontaires pour participer à cette recherche. De ce nombre, 56 personnes ont effectivement effectué le processus, 44 femmes et 12 hommes, de 24 à 59 ans, travaillant dans des PME.

Les participants ont été amenés à répondre aux sept sections du *GPS de carrière* élaboré par Goyer (2009a). À la fin de chaque section, des fiches évaluatives étaient proposées afin d'évaluer la pertinence et la maîtrise des objectifs avant et après l'utilisation du *GPS*. Une dernière fiche d'évaluation était également insérée à la fin du *GPS de carrière* dans le but d'évaluer l'atteinte des objectifs finaux. Par la suite, quatre questionnaires ont été distribués aux participants afin de mesurer les différentes variables utilisées pour vérifier l'efficacité de l'outil.

Pour mesurer le sentiment d'efficacité personnelle, la chercheuse a adapté le questionnaire de Michaud et coll. (2010) en conformité avec les travaux de Bandura (2003).

Pour jauger la qualité de la gestion du maintien au travail, Goyer a utilisé le questionnaire de Lamarche, Limoges, Guédon et Caron (2006) (Lamarche, 2006; 2008), qui comporte 99 items permettant de mesurer des stratégies et des états de maintien et de non-maintien au travail.

L'estime de soi a été mesurée à l'aide du questionnaire de Nugent et Thomas (1993) traduit par Lecompte, Corbière et Laisné (2006). Ce questionnaire comporte 40 items.

Finalement, l'autogestion de carrière a été mesurée à l'aide de 19 items validés par les membres du GDRC-CWRG (2009).

La cueillette de ces données quantitatives s'est effectuée à l'aide d'enveloppes-réponses préaffranchies envoyées aux participants avant la passation, immédiatement après ainsi que trois mois et six mois après la passation du *GPS*.

La collecte de données qualitatives a été effectuée de plusieurs manières. Tout d'abord, une adresse courriel était mise à la disposition des participants tout au long de la recherche. Certains commentaires communiqués à cette adresse ont été conservés et utilisés pour l'analyse des données. Des mémos de recherche effectués tout au long de l'étude ont également servi pour l'analyse des données. Finalement, des entretiens de suivi ont été enregistrés puis synthétisés.

À la suite de la cueillette des données quantitatives et qualitatives, l'auteure a réalisé une triangulation des résultats afin de répondre au quatrième objectif de l'étude: identifier les stratégies efficaces en matière d'autogestion de carrière.

### Résultats et discussion

L'un des principaux objectifs de cette recherche visait à mesurer l'effet du *GPS* sur quatre variables. Considérons maintenant ces résultats.

*Sentiment d'efficacité personnelle:* De façon globale, le *GPS de carrière* a eu un effet positif à long terme sur le sentiment d'efficacité des participants. Trois facteurs sont à l'origine du changement: la capacité à réaliser des tâches, à identifier et reconnaître ses compétences et la capacité de se mobiliser pour réaliser un plan d'action ou un projet. Pour Bandura (2003), une personne avec un sentiment d'efficacité élevée sera plus engagée et donc plus performante. L'effet positif du *GPS de carrière* sur le sentiment d'efficacité personnelle pourrait donc être un atout pour la personne en situation de travail, mais également pour les entreprises en augmentant la performance de ses employés. D'autres recherches devront être réalisées afin de vérifier cette hypothèse.

*Qualité de la gestion du maintien au travail:* Les données démontrent que le *GPS de carrière* a eu un effet positif à moyen terme sur la qualité de la gestion du maintien au travail. Son effet est significatif sur quatre états, soit l'impression de rehausser son sentiment de compétence, le sentiment de la gestion adéquate de la charge de travail, la sensation positive par rapport à sa carrière et par rapport à sa santé physique et émotive. Le *GPS* a également eu un effet bénéfique sur deux stratégies: la capacité de s'exprimer clairement aux bonnes personnes, au bon moment et l'importance de ne pas surinvestir son travail.

*L'estime de soi:* En général, l'estime de soi des participants a augmenté six mois après l'utilisation du *GPS de carrière*. Plusieurs auteurs soulignent que l'estime de soi peut avoir des effets positifs sur la vie professionnelle. Elle peut, par exemple, favoriser la création de liens interpersonnels sains et avoir un effet efficace sur la prise de décision (Rice, 1994 dans Zunker, 2008). Une bonne estime de soi pourrait également prédire un haut niveau d'engagement, une stabilité au travail et diminuer les risques de dépression (Salmela-Aro et Nurmi, 2007). En influençant positivement l'estime de soi, le *GPS de carrière* pourrait contribuer à une vie professionnelle plus saine.

*Autogestion de carrière:* À la suite de l'utilisation du *GPS de carrière*, il semble y avoir une augmentation concernant les quatre aspects suivants: la capacité de poser une action appropriée auprès des bonnes personnes, l'aptitude à identifier des compétences au travers d'un curriculum vitae ou d'un portfolio, la compétence d'identifier des projets professionnels à court, moyen et long terme et celle d'établir des plans d'action réalistes. Le *GPS de carrière* semble également avoir un impact positif sur la capacité de chercher et d'utiliser l'information nécessaire à son développement de carrière. Le *GPS*, en tant que processus autogéré, semble favoriser les apprentissages interreliés sur soi et sur l'environnement et ainsi favoriser la création de projets professionnels et personnels.

Le *GPS de carrière* a donc eu, en général, un impact positif sur les quatre variables étudiées.

### *Effets perçus du GPS de carrière par les usagers*

Un autre objectif de la recherche consistait à identifier les **effets perçus** du *GPS de carrière* par ses utilisateurs. Des fiches évaluatives ont donc été placées à la fin de chacune des sections et à la fin du *GPS*. Ces fiches ont permis d'introduire une dimension évaluative et ont eu une influence bénéfique sur ses utilisateurs. Le recto des fiches permettait de vérifier dans quelle mesure les exercices avaient été complétés et de noter leur pertinence. Le verso, quant à lui, mesurait la perception subjective de l'atteinte des objectifs avant et après le *GPS*. En général, le degré de maîtrise semblait être insuffisant avant et augmentait à la suite de l'utilisation du *GPS*. La fiche d'évaluation finale démontre que l'ensemble des objectifs du *GPS* semble être davantage intégré après son utilisation. Finalement, trois énoncés étaient proposés dans la fiche d'évaluation finale. Le premier démontre que le *GPS* influence peu la décision de quitter son emploi. Le deuxième concernait le sentiment d'être conscient de ses ressources personnelles. Il semblerait que celui-ci augmente après l'utilisation du *GPS*. Le troisième énoncé montre que les individus sont plus conscients des possibilités offertes au sein de leur entreprise après avoir complété le *GPS de carrière*. Enfin, 74% des participants semblent attribuer au *GPS de carrière* les changements réalisés par la suite.

### *Stratégies efficaces en matière d'autogestion de carrière*

Le dernier objectif de la recherche visait à trianguler l'ensemble des résultats obtenus pour les trois premiers objectifs afin de déterminer quelles stratégies étaient efficaces en termes d'autogestion de carrière. Dix stratégies sont ressorties : 1) cerner les éléments clés à développer en priorité à l'égard de sa propre gestion de carrière; 2) préciser ses compétences génériques et spécifiques à développer; 3) identifier les caractéristiques de sa personnalité; 4) préciser les valeurs fondamentales qui orientent ses actions et son avenir; 5) produire un bilan synthèse de l'ensemble de ses caractéristiques à partir de son parcours de vie; 6) identifier les dimensions-clés à développer en priorité (santé, famille, etc.); 7) décrire sa situation optimale de travail dans le contexte de sa vie actuelle; 8) formuler des projets de développement au travail à considérer en priorité; 9) aller chercher de l'information et une rétroaction sur soi, sur l'environnement organisationnel et ses projets et 10) formuler des objectifs spécifiques mesurables, réalistes, positifs et personnels (Goyer, 2010).

### **Conclusion**

L'objectif principal de la recherche de Goyer (2010) était d'évaluer les effets d'un guide d'auto-orientation sur les travailleurs oeuvrant au sein de PME. Les résultats de cette étude sont probants, car ils proviennent d'une triangulation de plusieurs données quantitatives et qualitatives. Ces résultats permettent donc de valider l'effet d'une méthode auto-orientante comme le *GPS de carrière* à partir de données recueillies. Le *GPS de carrière* est une méthode prometteuse puisqu'elle semble avoir des effets positifs sur ses utilisateurs. De plus, elle est aussi peu coûteuse et accessible. Cette méthode pourrait alors être pertinente sur le plan du développement de carrière et du counseling d'orientation. Cependant, plusieurs recherches sont nécessaires afin de bonifier cet outil. Par exemple, il serait important de voir l'effet de ce guide pour s'orienter dans d'autres contextes. Il serait également pertinent d'évaluer l'utilité d'offrir des services d'accompagnement par un professionnel durant l'utilisation du *GPS de carrière*. Cette méthode d'autogestion de carrière amène également d'autres questions sur la pertinence d'offrir des conseils de counseling autoguidé, sur Internet par exemple. La présente étude ouvre donc la voie à plusieurs questionnements.

### **Liste de références**

- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle* (Trad. par J. Lecomte). Paris : De Boeck.
- Bastid, F., & Bravo, B. (2006). Réussir sa carrière : approche conceptuelle. *Comportement organisationnel. Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnelle*. Volume 2. (143-168). Bruxelles : De Boeck.
- Baudouin, R., Bezanson, L., Borgen, B., Goyer, L., Hiebert, B., Lalande, V., Magnusson, K., Michaud, G., Renald, C. et Turcotte, M. (2007). Demonstrating value : A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions, *Canadian Journal of Counselling*, 41(3), 146-157.
- DeWaele, M. Morval, J. et Sheitoyan, S. (1986). *Survivre ou s'épanouir dans les organisations*. Gaëtan Morin éditeur : Chicoutimi, Québec.

- Duxbery, L. (2010). « *Managing a Changing Workforce* ». Conférence de clôture. Cannexus : conférence nationale sur le développement de carrière. Ottawa. 27 janvier
- Goyer, L. (2010). *Mon GPS de carrière (une innovation adapté à l'univers des PME)*. Rapport de recherche. Rapport no 8, GDRC-CRWG : Québec, 220 p.
- Goyer, L. (2009a) *Un travail, des projets, une carrière. Un guide pour s'orienter : mon GPS de carrière*. Québec : GDRC-CRWG, 171 p.
- Goyer, L. (2009b). *Work, plans, career... Planning Guide. My career GPS*. Québec : GDRCCRWG, 171 p.
- Goyer, L. et St-Louis, S. (1991a). *Guide en gestion de carrière*. Service de formation aux adultes, Centre de bilan de carrière, Collège Montmorency, Laval, 75 p.
- Lamarche, L. (2008). *La mesure du maintien professionnel aux trois tiers de carrière*. XVIème congrès de l'AIPTLF, Université Laval, Québec, août 2008
- Lamarche, L. (2006). *Validation d'un instrument visant à mesurer le maintien professionnel*. Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke, Québec, Canada.
- Lamarche, L., Limoges, J., Guédon, M.-C., et Caron, Z. (2006). *Career Maintenance Strategy (CMS) / Questionnaire Gestion du Maintien au Travail (QGMT)*. Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec, Canada.
- Lecomte, T., Corbière, M., & Laisné, F. (2006). Investigating self-esteem in individuals with schizophrenia : Relevance of the self-esteem rating scale-short form. *Psychiatry Research*, 143, 99-108.
- Michaud, G., Savard, R., Leblanc, J. et Paquette, S. (2010). *Bilan et développement des compétences en entreprise*. Rapport de recherche no 6. GRDC/CRWG. Sherbrooke, Canada
- Nugent, W.R. et Thomas, J.W. (1993). Validation of a clinical measure of self-esteem. *Research on Social Work Practice*, 3, 191-207.
- Salmela-Aro, K. et Nurmi, J.-E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 463-477.
- Zunker, V. (2008). *Career, work, and mental health : Integrating career and personal counseling*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- 

## Nouvelles publications des chercheur-es

- Fournier, G.**, Zimmermann, H. et **Gauthier, C.** (2011). Instable career paths among workers 45 and over : Insight gained from long-term career trajectories. *Journal of Aging Studies*. Accessible en ligne depuis le site de la revue : [http://www.elsevier.com/wps/find/journaldescription.cws\\_home/620198/description#description](http://www.elsevier.com/wps/find/journaldescription.cws_home/620198/description#description) (à paraître format papier).
- Leclerc, C.**, **Bourassa, B.**, **Picard, F.** et Courcy, F. (2011). Du groupe focalisé à la recherche collaborative : défis et stratégies. *Recherches qualitatives : Numéro spécial Entretiens de groupe : concepts, usages et ancrages*, 29(3), 144-166 : [http://www.recherche-qualitative.qc.ca/numero29%283%29/RQ\\_29%283%29\\_Leclerc\\_et\\_al.pdf](http://www.recherche-qualitative.qc.ca/numero29%283%29/RQ_29%283%29_Leclerc_et_al.pdf).
- Massoudi, K., **Masdonati, J.** et Rossier, J. (2010). L'évaluation du counseling d'orientation : influence des paramètres relationnels et des caractéristiques des clients. Dans A. de Ribaupierre, P. Ghisletta, T. Lecerf et J.-L. Roulin (Éds.), *Identités et spécificités de la psychologie différentielle* (pp. 373-378). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Pilote, A.**, **Magnan, M.-O.** et **Vieux-Fort, K.** (2010). L'identité linguistique et le poids des langues : une étude comparative entre des jeunes en milieu scolaire francophone au Nouveau-Brunswick et anglophone au Québec, *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, 6(1), 65-98 : <http://www.erudit.org/revue/npss/2010/v6/n1/index.html>.
- St-Arnaud, L.**, Papineau, M., et **Marché-Paillé, A.** (2011). Des femmes au travail pour des femmes en travail : une enquête de psychodynamique du travail avec des sages-femmes. *Travailler*, 25, 61-72.

## Autres nouvelles des chercheur-es

**Liette Goyer** a accepté de faire partie du comité éditorial de la nouvelle et prochaine publication en ligne pour les membres de l'AIOSP/IAEVG intitulée : « *Perspectives d'Orientation dans le monde (PODM) / Guidance Perspectives Around the World (GPAW)* », *Guidance Perspectives Around the World (GPAW)*.

Toutes nos félicitations!

**Chantal Leclerc** et **Bruno Bourassa** ont été invités avec quatre collègues d'autres universités (J.-F. Boutin, F. Deschenaux, M. Gagnon et M. Noël) à réaliser une recherche-intervention sur la condition professorale dans les universités québécoises. Cette recherche collaborative est soutenue et financée par la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). Elle vise la validation des connaissances actuelles sur le travail professoral et la santé psychologique ainsi que la prise en compte de réalités locales, mais aussi l'accompagnement de professeures et de professeurs dans des démarches individuelles ou collectives de changement.

*Du succès dans votre projet!*

## À PROPOS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

---

### Réussite d'examen de doctorat

C'est le 2 mars dernier que **Simon Viviers**, doctorant en sciences de l'orientation sous la direction de **Marie-France Maranda** et Jacques Rhéaume, a procédé, devant jury, à son examen de doctorat qu'il a réussi avec succès. Le projet à l'étude s'intitulait : *Dynamique de la construction de l'identité professionnelle des conseillers d'orientation en milieu scolaire : contributions de la clinique du travail.*

*Une grande étape de réussite!*

### Une stagiaire doctorale au CRIEVAT

Le CRIEVAT accueille, depuis le 1<sup>er</sup> février dernier, une étudiante au doctorat en sciences de l'orientation de l'Université de Strasbourg en France. Il s'agit de Madame **Adelle Simo**, qui effectue un stage sous la direction de Juan Matas et la co-direction de **Geneviève Fournier**. Ses recherches portent sur *la précarité chez les jeunes en phase d'insertion socioprofessionnelle.*

*Bienvenue au CRIEVAT!*

### Étudiante nouvellement admise au CRIEVAT

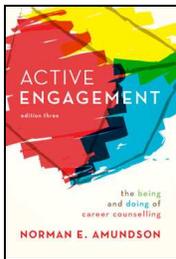
Nom / Programme	Sujet d'étude	Direction
<b>Stéphanie Delisle</b> - thèse Doctorat en sciences de l'orientation	À venir	Louise St-Arnaud

### Étudiante du CRIEVAT récemment diplômée

Nom / Programme	Sujet d'étude	Direction
<b>Lynda Montplaisir</b> - mémoire Maîtrise en sciences de l'orientation	Valeurs des acteurs organisationnels de proximité et pratiques de gestion de l'absence et du retour au travail des personnes à la suite d'un congé en raison d'un problème de santé mentale	Louise St-Arnaud Catherine Briand

## VOS SUGGESTIONS DE LECTURE

Amundson, N.E. (2009). *Active engagement : The being and doing of career counselling* (3rd ed.). Richmond, B.C. : Ergon Communications, 358 p. ISBN : 978-0-9684345-8-1



Cet ouvrage propose de nouvelles perspectives théoriques et pratiques concernant le processus du développement de carrière, telles que « l'être » et le « faire », la communication métaphorique, la théorie du chaos, l'entrevue mise en contexte, l'utilisation d'une perspective entrepreneuriale, les récits, etc. De nombreux commentateurs ont souligné la créativité de son auteur. C'est un livre qui constitue de toute évidence une riche ressource dans le domaine du counseling de carrière.

<http://www.ergoncommunications.com/books/activeengagement/>

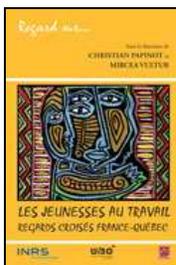
Clot, Y. et Lhuillier. D. (Dir.). (2011). *Agir en clinique du travail*. Paris : Éditions Érès, 336 p. ISBN : 978-2-7492-1172-5



Comment s'articulent, se différencient, s'alimentent réciproquement ces deux projets en acte : l'action et le savoir, l'intervention et l'élaboration de connaissances? Y a-t-il là deux types d'activités, deux temps à différencier, ou convient-il de préciser leur trait d'union? Comment définir les savoirs qui sont construits dans l'action, à partir de l'action : savoirs d'expérience, savoirs de métiers, savoirs d'action, savoirs théoriques, savoirs coconstruits avec les sujets dans les situations d'intervention? Nul doute que les enjeux de ces questions sont cruciaux à un moment où l'accent mis sur les « blessés » des combats menés dans le monde industriel ou dans des unités de travail « en crise » affecte notre pouvoir d'action.

<http://www.editions-eres.com/resultat.php?id=2449ag>

Papinot, C. et Vultur, M. (2010). *Les jeunes au travail. Regards croisés France-Québec*. Québec : Presses de l'Université Laval. Collection « Regards sur la jeunesse du monde », 344 p. ISBN : 978-2-7637-9089-3



De par leur position d'entrants sur le marché du travail, les jeunes sont placés aux avant-postes des mutations qui affectent nos systèmes d'emploi et, par voie de conséquence, le devenir de nos sociétés. Le présent ouvrage collectif propose des « regards croisés » sur divers aspects du rapport des jeunes Français et Québécois au monde du travail, et tente de répondre au souci de distanciation par rapport à des évidences nationales qui finissent souvent par faire écran à force de s'imposer comme « naturelles ».

<http://www.pulaval.com/catalogue/les-jeunes-travail-regards-croises-france-9545.html>

Le Bossé, Y. (2011). *Psychosociologie des sciences de l'orientation : Un point de vue interactionniste et stratégique*. Québec : Éditions Ardis, 557 p. ISBN : 9782981081124



En quoi consistent les sciences de l'orientation? Quelle place occupent-elles dans le vaste champ des pratiques socioéducatives? Quelles sont les frontières avec les autres disciplines? Comment une analyse interactionniste et stratégique permet-elle de dégager les éléments de réponse à ces questions? Cet ouvrage présente une application de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir (DPA) au champ spécifique des sciences de l'orientation. Il propose une autre logique de pratique fondée sur l'élimination méthodique des obstacles structurels et personnels qui jalonnent les parcours d'intégration socioprofessionnelle. En s'appuyant sur des situations concrètes, il illustre la manière dont cette approche se traduit dans les pratiques quotidiennes.

<http://www.zone.coop/jahia/Jahia/accueil/advanced?productCode=640099>

## APPEL DE COMMUNICATION

Le RÉPERTOIRE DES APPELS DE PUBLICATION ET COMMUNICATION... maintenant en ligne!

- D'autres appels sont ajoutés régulièrement. Vous pourrez les consulter à cette adresse :  
[http://www.crievat.fse.ulaval.ca/recherches\\_interventions/activites/appels\\_pour\\_publication\\_et\\_communication](http://www.crievat.fse.ulaval.ca/recherches_interventions/activites/appels_pour_publication_et_communication)

### 24<sup>th</sup> ICDE WORLD CONFERENCE ON OPEN AND DISTANCE LEARNING



Quand : **2 au 5 octobre 2011** – Nusa Dua - Bali (Indonésie)

Thème : « *Expanding Horizons – New Approaches to Open and Distance Learning (ODL)* »

Date limite : **31 mars 2011**

Pour informations : <http://www.ut.ac.id/icde2011/>

### PREMIÈRE CONFÉRENCE INTERNATIONALE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'INNOVATION SOCIALE DANS LES ORGANISATIONS (CIDIS-ICSID)



Quand : **29 et 30 juin 2011** – Lille (France)

Thème : « *L'organisation et l'innovation sociale. Rapports conflictuels ou nouvelle idylle?* »

Date limite : **31 mars 2011**

Pour informations : [icsidadmin@ieseg.fr](mailto:icsidadmin@ieseg.fr)

### INTERNATIONAL CONFERENCE ON TEACHING AND LEARNING IN HIGHER EDUCATION



Quand : **6 au 9 décembre 2011** – Singapour (Singapour)

Thème : « *Sustaining student-centric higher education : embracing diversity and empowering gen Y learners* »

Date limite : **31 mars 2011**

Pour informations : <http://www.cdte.nus.edu.sg/tlhe/call-for-papers.htm>

### 3<sup>rd</sup> ANNUAL INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATION AND NEW LEARNING TECHNOLOGIES



Quand : **4 au 6 juillet 2011** – Barcelone (Espagne)

Date limite : **31 mars 2011**

Pour informations : [http://www.iated.org/edulearn11/online\\_submission](http://www.iated.org/edulearn11/online_submission)

### COLLOQUE INTERNATIONAL DE L'ÉQUIPE REV (Axe « Acteurs, dispositifs, institutions de l'éducation, de la formation et du travail : approches comparées »)



Quand : **1<sup>er</sup> au 3 décembre 2011** – Créteil (France)

Thème : « *Institutionnalisation et internationalisation des dispositifs de reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience, vecteur de renouvellement des relations entre univers de formation et de travail?* »

Date limite : **15 avril 2011**

Pour informations : <http://calenda.revues.org/nouvelle18764.html>



### **E-LEARN 2011 - WORLD CONFERENCE ON E-LEARNING IN CORPORATE, GOVERNMENT, HEALTHCARE & HIGHER EDUCATION**

Quand : **17 au 21 octobre 2011** – Honolulu - Hawaii (États-Unis)

Date limite : **22 avril 2011**

Pour informations : <http://www.ace.org/conf/elearn/>



### **INTERNATIONAL CAREER DEVELOPMENT CONFERENCE**

Quand : **19 au 21 octobre 2011** – Cape Town (Afrique du Sud)

Thème : « *Career guidance and development practices around the world* »

Date limite : **29 avril 2011**

Pour informations : <http://www.pace.za.com/conference/call-for-papers.html>



### **INTERNATIONAL CONFERENCE : VOCATIONAL DESIGNING AND CAREER COUNSELING**

Quand : **12 au 14 septembre 2011** – Padoue (Italie)

Thème : « *Challenges and new horizons* »

Date limite : **30 avril 2011**

Pour informations : <http://larios.psy.unipd.it/conference2011>



### **30<sup>th</sup> INTERNATIONAL CONGRESS OF PSYCHOLOGY**

Quand : **22 au 27 juillet 2012** – Cape Town (Afrique du Sud)

Thème : « *Psychology serving humanity* »

Date limite : **1<sup>er</sup> mai 2011**

Pour informations : <http://www.icp2012.com/index.php?bodyhtml=congress-dates.html>

### **LICE-2011**

### **LONDON INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATION**

Quand : **7 au 10 novembre 2011** – Londres (Angleterre)

Date limite : **1<sup>er</sup> mai 2011**

Pour informations : <http://www.liceducation.org/LICE-2011/Important%20Dates.html>



### **INTERNATIONAL CONFERENCE OF ORGANIZATIONAL INNOVATION**

Quand : **27 au 29 juillet 2011** – Selangor (Malaisie)

Date limite : **2 mai 2011**

Pour informations : <http://www.iaoiusa.org/2011icoi/index.html>

## APPEL DE PUBLICATION



### NOUVELLES PRATIQUES SOCIALES

**Thème :** « *L'interculturel : un outil de reconnaissance de la diversité culturelle?* »

Date limite : **15 mars 2011**

Pour informations : <http://www.nps.uqam.ca/appel/encours.php>

### FRANTICE.NET



**Thème :** « *De nouvelles manières d'apprendre?* »

Date limite : **20 mars 2011**

Pour informations : <http://www.frantice.net/document.php?id=210>



### CAHIERS DU CERFEE (Chercheurs et Recherches en Formation, Éducation et Enseignement)

**Thème :** « *Égalité des chances, universités et territoires* »

Date limite : **31 mars 2011**

Pour informations : [http://recherche.univ-montp3.fr/cerfee/article.php3?id\\_article=427](http://recherche.univ-montp3.fr/cerfee/article.php3?id_article=427)



### JOURNAL OF ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT

**Thème :** « *Resistance to change: redefining and resituating its role in change management* »

Date limite : **15 avril 2011**

Pour informations : <http://www.emeraldinsight.com/authors/writing/calls.htm?id=2613>



### REVUE CANADIENNE DE COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE

**Thème :** « *La transformation des pratiques en matière de counseling et de développement de carrière* »

Date limite : **15 avril 2011**

Pour informations : <http://cjc-rcc.ucalgary.ca/cjc/index.php/rcc/announcement/view/12>



### HUMAN RELATIONS

**Thème :** « *Understanding job quality* »

Date limite : **30 avril 2011**

Pour informations : [http://www.tavinsitute.org/humanrelations/special\\_issues/job\\_quality.html](http://www.tavinsitute.org/humanrelations/special_issues/job_quality.html)



### REVUE FRANÇAISE DE GESTION

**Thème :** « *La fabrique de la décision* »

Date limite : **30 avril 2011**

Pour informations : <http://calenda.revues.org/nouvelle18315.html>

## À METTRE À L'AGENDA

---



### 10<sup>e</sup> COLLOQUE SUR L'APPROCHE ORIENTANTE

Lieu : Hilton de Québec - Québec, Canada

Date : 23 au 25 mars 2011

Pour informations : <http://www.aqisep.qc.ca/>



### 36<sup>e</sup> CONGRÈS ANNUEL DE L'AQETA (Association québécoise des troubles d'apprentissage)

Lieu : Hôtel Fairmont Le Reine Elizabeth - Montréal, Canada

Date : 23 au 25 mars 2011

Pour informations : <http://aqeta.qc.ca/congres-2011.html>

## CICE-2011

### CANADA INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATION

Lieu : Toronto, Canada

Date : 4 au 7 avril 2011

Pour informations : <http://www.ciceducation.org/>



### CONGRÈS INTERNATIONAL SUR LA RÉSILIENCE : *Pour voir autrement l'intervention en réadaptation*

Lieu : Auberge Universel - Montréal, Canada

Date : 27 et 28 avril 2011

Pour informations : [http://luciebruneau.genclik.ca/fr/main\\_nav/calendrier/colloque-resilience/](http://luciebruneau.genclik.ca/fr/main_nav/calendrier/colloque-resilience/)



### 79<sup>e</sup> CONGRÈS DE L'ACFAS (Association francophone pour le savoir)

Lieu : Université de Sherbrooke - Sherbrooke, Canada

Date : 9 au 13 mai 2011

Pour informations : <http://www.acfas.ca/congres/2011/pages/appel.html>



### CONGRÈS ANNUEL DE L'ACCP (Association canadienne de counseling et de psychothérapie)

Lieu : Hôtel Marriott - Ottawa, Canada

Date : 17 au 20 mai 2011

Pour informations : [http://www.ccpa-accp.ca/conference2011/index\\_fr.php](http://www.ccpa-accp.ca/conference2011/index_fr.php)



### CONGRÈS 2011 DU RCIÉ (Réseau canadien pour l'innovation en éducation)

Lieu : Hamilton - Ontario, Canada

Date : 15 au 18 mai 2011

Pour informations : <http://www.cnie2011.ca/francais/>



### 9<sup>e</sup> ÉDITION DE L'UNIVERSITÉ FÉMINISTE D'ÉTÉ

Lieu : Université Laval - Québec, Canada

Date : 22 au 28 mai 2011

Pour informations : <http://www.fss.ulaval.ca/universitefeministedete/>



### CONGRÈS ANNUEL DE LA SCÉE (Société canadienne pour l'étude de l'éducation)

Lieu : Fredericton – Nouveau Brunswick, Canada

Date : 28 mai au 1<sup>er</sup> juin 2011

Pour informations : <http://www.csse-scee.ca/congres/>



### CONGRÈS 2011 DES SCIENCES HUMAINES

Lieu : Fredericton – Nouveau Brunswick, Canada

Date : 28 mai au 4 juin 2011

Pour informations : <http://congress2011.ca/?lang=fr>

## VARIA



### SUBVENTION DE L'ACDEC POUR LA RECHERCHE EN ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

La *Subvention de l'ACDEC* (Association canadienne de l'enseignement coopératif) pour la recherche en enseignement coopératif sera octroyée aux recherches qui permettent de consolider le développement de l'enseignement coopératif canadien. La priorité sera accordée aux recherches qui visent à mieux comprendre ce qui éveille, stimule et enrichit les étudiantes et étudiants, le personnel enseignant, les employeurs et le personnel de l'enseignement coopératif. Elle sera également accordée aux recherches qui font référence aux travaux scientifiques et qui les situent dans le contexte de l'enseignement coopératif au Canada.

**Date limite** pour soumettre une demande: **25 mars 2011**

Pour plus d'informations : <http://www.cafce.ca/fr/2010-grant>



**PROCHAIN NUMÉRO DE LA VRC : 25 avril 2011**

**Vos commentaires et suggestions sont appréciés!**

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

Tél : 418-656-2131, poste 2540 / Courriel : [vrccrievat@fse.ulaval.ca](mailto:vrccrievat@fse.ulaval.ca)