



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 8, numéro 2  
Avril 2014

### Table des matières

Introduction .....	1
Le CRIEVAT en primeur .....	1
Des nouvelles du LADPA.....	3
Deux nouveaux ouvrages à lire.....	3
4 <sup>e</sup> Journée de la recherche FSE.....	4
Étudiant-e-s qui cherchent et trouvent ..	5
À propos des chercheur-e-s .....	9
À propos des étudiant-e-s .....	10
Vos suggestions de lecture .....	12
Appel de communications .....	15
Appel de publications .....	16
À mettre à l'agenda .....	17

### Le Comité éditorial

- Bruno Bourassa**, Ph.D.  
professeur titulaire et chercheur  
régulier au CRIEVAT
- Charles Bujold**, Ed.D.  
professeur émérite et chercheur  
associé au CRIEVAT
- Daniel Côté**, M.A.  
rédacteur et adjoint à la direction du  
CRIEVAT
- Caroline Gagné**  
agente de secrétariat
- Geneviève Fournier**, Ph.D.  
professeure titulaire et directrice du  
CRIEVAT
- Marcelle Gingras**, Ph.D.  
professeure titulaire et chercheure  
régulière au CRIEVAT
- Mariève Pelletier**, M.A.  
étudiante au doctorat en orientation  
et membre étudiante au CRIEVAT

## INTRODUCTION

Le voilà enfin! Le numéro de la VIE de Recherche au CRIEVAT qui annonce le printemps!

Vous trouverez dans les pages qui suivent un compte rendu des deux derniers Rendez-Vous du CRIEVAT, des nouvelles du Laboratoire de recherche sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (LADPA), des détails sur deux nouveaux ouvrages parus récemment au CRIEVAT, ainsi que sur la 4<sup>e</sup> Journée de la recherche de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval. Ensuite, Guylaine Laroche, diplômée à la maîtrise en sciences de l'orientation, présente un résumé de son mémoire qui a pour titre « *Les rôles que jouent les préjugés dans le processus de réinsertion et de maintien en emploi de personnes qui ont vécu un arrêt de travail en raison d'un problème de santé mentale* ». Plus loin, deux rubriques sont consacrées aux activités des chercheur-e-s et étudiant-e-s.

Finalement, une sélection de livres est suggérée, de même qu'une revue riche et variée des appels de communications et de publications, ainsi qu'une panoplie d'événements à mettre à l'agenda.

Bonne lecture à tous et à toutes!

Le Comité éditorial de la VRC

## LE CRIEVAT EN PRIMEUR



LES RENDEZ-VOUS DU  
CRIEVAT

11 AVRIL 2014 de 12h00 à 13h30

Salle 182 du Pavillon des Sciences de l'éducation de l'Université Laval



**Adelle Simo**

Doctorante en sociologie de l'Université de Strasbourg  
Membre étudiante du CRIEVAT

### ANALYSE DES PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS Le cas des diplômés dans les métiers de la restauration

Cette communication présente les résultats d'une étude menée auprès de jeunes diplômés du secteur de la restauration. Si la restauration est un secteur qui présente un fort taux de roulement, paradoxalement, il s'agit également de l'un des secteurs d'activité où le manque de main-d'œuvre est le plus criant. Ainsi, notre communication vise deux objectifs principaux : le premier est de rendre compte des différents types de difficultés et de contraintes qui perturbent l'insertion et la stabilisation des jeunes diplômés dans ce secteur d'activité. Le second objectif consiste à faire l'état de leur situation professionnelle, trois ans après leur sortie du système scolaire.

Les données ont été recueillies par le biais d'entretiens approfondis réalisés à la fois auprès de quinze jeunes diplômés français œuvrant dans le secteur de la restauration, et des intermédiaires de l'emploi (patrons d'entreprises, responsables d'agences d'intérim et des structures d'insertion) de ce même pays. Nous avons analysé ces données selon les théories du capital social (Bourdieu, 1980; Granovetter, 1974; Lin 2000), du capital humain (Becker, 1964) et la théorie de la segmentation (Piore et Doringner, 1973).

Les résultats de cette recherche mettent en évidence quatre principaux types de difficultés rencontrées par les jeunes, à savoir : les difficultés d'ordre structurel et organisationnel, les difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration, les difficultés d'ordre social et familial et les difficultés liées aux attitudes et caractéristiques des jeunes eux-mêmes. Par ailleurs, l'analyse des entretiens a aussi permis de dégager trois types de parcours d'insertion professionnelle, à savoir : les parcours de stabilité, les parcours moratoires, et les parcours d'« assignation à la précarité ». Enfin, l'analyse des entretiens a également mis en évidence le rôle du jeune comme acteur de sa propre insertion professionnelle, ainsi que le rôle déterminant de la famille dans ce parcours.

## RENDEZ-VOUS DU CRIEVAT – Philippe Losego



**Philippe Losego** et **France Picard**,  
professeure à l'Université Laval et  
chercheuse au CRIEVAT

« Pourquoi ai-je le sentiment de n'avoir rien fait de conséquent cette semaine alors que je mouline toutes les journées ? Ça doit être le métier ! »  
(Un directeur d'établissement scolaire)

De passage au Québec, Philippe Losego, Ph. D., professeur à la Haute École Pédagogique de Lausanne, est venu présenter le 18 février dernier, dans le cadre des *Rendez-Vous du CRIEVAT*, les résultats d'une recherche sur le travail de directeur d'institutions scolaires et socio-sanitaires, menée par une équipe de chercheur-e-s suisses et à laquelle il a participé. À travers cette étude, qui a été menée en Suisse de 2008 à 2012, monsieur Losego a démontré que le travail directorial déborde largement le temps conventionnel de travail : il est fragmenté, fréquemment interrompu, difficilement définissable, y compris par les acteurs concernés. Ce fait s'est

révélé, entre autres, par les différences entre les « tâches » prévues par les directeurs et les « activités » observées par les enquêteurs. Bref, la présentation de monsieur Losego permettait de mieux comprendre les réalités quotidiennes des directions d'établissements à vocation éducative, et ce, en allant au-delà de leur fonction et de leur rôle prescrits. À cet effet, le titre de sa conférence « *Un travail en miettes* » était particulièrement évocateur.

Présentation PowerPoint :

[http://www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site\\_crievat/documents/Rendez-vous/2014/RV\\_CRIEVAT\\_LOSEGO\\_TRAVAIL\\_EN\\_MIETTES\\_18-02-14.pdf](http://www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Rendez-vous/2014/RV_CRIEVAT_LOSEGO_TRAVAIL_EN_MIETTES_18-02-14.pdf)

Une présentation provisoire des résultats de la recherche est également disponible en ligne :

[http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/gatherthurler/CADRE/documents/Le\\_travail\\_reel\\_des\\_directeurs\\_Annexe\\_Rapport\\_final\\_FNS.pdf](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/gatherthurler/CADRE/documents/Le_travail_reel_des_directeurs_Annexe_Rapport_final_FNS.pdf)

## RENDEZ-VOUS DU CRIEVAT – Micheline Bowen



**Micheline Bowen**

Le 21 mars dernier, c'est avec grand plaisir que le CRIEVAT, en collaboration avec la Chaire Claire-Bonenfant, a accueilli Micheline Bowen, responsable régionale du Conseil du statut de la femme du Québec. Sa visite avait pour but de présenter un avis du CSF paru récemment sur les femmes dans les métiers de la construction. Malgré la mise en place en 1997 d'un Programme d'accès à l'égalité, les femmes ont toujours de la difficulté à intégrer ce secteur et à s'y maintenir. Actuellement, elles ne représentent que 1,3 % de la main-d'œuvre de ce secteur du marché du travail au Québec. De plus, le fardeau du changement semble reposer entièrement sur les épaules des femmes elles-mêmes. La conférencière a tout d'abord fait état

des obstacles que les femmes rencontrent dès leur formation, ainsi que les difficultés qu'elles vivent dans leur intégration dans un secteur traditionnellement masculin. Ensuite, elle a mis en lumière les défis auxquels se heurtent celles qui, bien qu'en emploi, ne réussissent pas à perdurer dans le milieu. En effet, 62 % des travailleuses quittent après cinq ans et la moitié d'entre elles abandonnent en raison de la discrimination et parfois du harcèlement dont elles sont victimes.



La présentation de madame Bowen a été suivie d'une discussion animée qui démontrait bien la pertinence de ce sujet d'actualité. Vous pouvez consulter l'avis du CSF en cliquant sur la référence suivante :

**Conseil du statut de la femme (2013). Une mixité en chanter – Les femmes dans les métiers de la construction. Québec : CSF, 94 p.**

(Pour consulter le résumé de l'avis : <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-1712.pdf>)

## Des nouvelles du LADPA



Chers membres et amis du CRIEVAT,

Je vous écris à titre de directeur du Laboratoire de recherche sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (LADPA) intégré au CRIEVAT.

C'est avec plaisir que nous vous annonçons le lancement officiel de notre portail regroupant toutes les connaissances et les outils pédagogiques dont nous disposons sur la question du développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (DPA). Ce site est conçu pour permettre aux visiteurs d'avoir accès à des ressources d'initiation, de consolidation ou d'approfondissement relatives au phénomène du DPA et aux pratiques qui tentent d'en favoriser l'émergence.

Ce portail est maintenant accessible à l'adresse suivante :

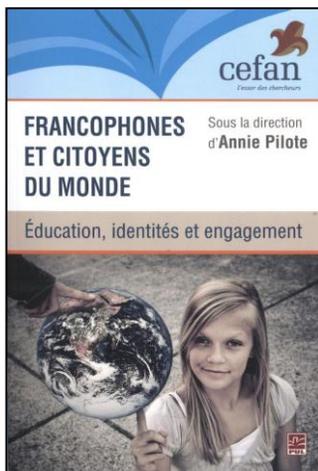
<http://www.fse.ulaval.ca/ladpa>

En espérant que cette nouvelle ressource permettra de faciliter la tâche de ceux et celles qui souhaitent contribuer, de manière directe ou indirecte, au développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités.

### Yann Le Bossé, Ph. D.

Directeur du Laboratoire de recherche sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (LADPA).  
Professeur au département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval et chercheur régulier du CRIEVAT.

## DEUX NOUVEAUX OUVRAGES À LIRE !

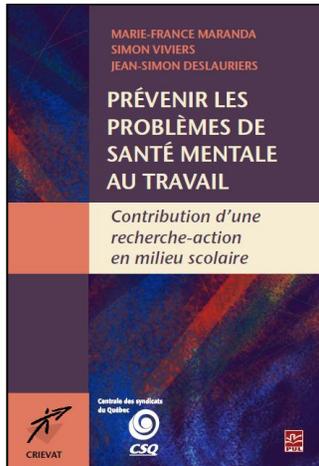


Pilote, A. (dir.) (2014). *Francophones et citoyens du monde : éducation, identités et engagement*. Québec : Presses de l'Université Laval.

L'éducation et l'identité prennent une importance dans la francophonie canadienne. En effet, la transmission de la langue et de la culture d'expression française est au cœur de la mission éducative des établissements scolaires francophones. Comment les individus se positionnent-ils face à cet enjeu linguistique et culturel? Dans quelle mesure leur engagement social traduit-il des préoccupations relatives à l'avenir du fait des français en Amérique par rapport à d'autres causes? Grâce aux contributions rassemblées dans cet ouvrage, ce sont à la fois des francophones et des citoyens du monde qui se révèlent en nous invitant à observer de près la diversité des pratiques sociales et des expressions identitaires qui caractérisent la francophonie canadienne d'aujourd'hui et, plus particulièrement, sa jeunesse.

Pour feuilleter l'ouvrage et consulter la table des matières :

<http://www.pulaval.com/produit/francophones-et-citoyens-du-monde-identites-education-et-engagement>



Maranda, M.-F., Viviers, S., et Deslauriers, J.-S. (2014). *Prévenir les problèmes de santé mentale au travail : contribution d'une recherche-action en milieu scolaire*. Québec : Presses de l'Université Laval, Collection « Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain ».

Cette recherche-action s'est déroulée dans deux écoles secondaires d'un milieu socioéconomique défavorisé. Avec une approche de psychodynamique du travail, la souffrance et les stratégies défensives ont été analysées en lien avec l'organisation du travail. En parallèle, une démarche d'accompagnement en santé et sécurité au travail a été mise en place, de manière à permettre au milieu scolaire d'élaborer des pistes d'action concrètes susceptibles d'améliorer les contextes de travail.

## 4<sup>e</sup> Journée de la recherche de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval

Le jeudi 13 mars dernier, à l'auditorium Jean-Paul-Tardif du Pavillon La Laurentienne de l'Université Laval, a eu lieu la *Journée annuelle de la recherche à la FSE*, évènement qui en était à sa 4<sup>e</sup> édition. Conçue et réalisée par les chercheur-e-s et étudiant-e-s de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles de la faculté, elle était spécifiquement destinée aux étudiantes et étudiants du 1<sup>er</sup> cycle. Sous le thème *Invitation à la recherche!*, cette rencontre a, entre autres, permis à cinq chercheur-e-s et onze étudiant-e-s membres du CRIEVAT de partager leurs expériences en recherche avec la relève.

À la fin de la journée, nous avons eu droit à un évènement fort intéressant. Le concours « Ta soutenance en 180 secondes », orchestré par l'*Association des chercheuses et chercheurs étudiant-e-s en sciences de l'éducation* (ACCESE), a su plaire aux nombreux spectateurs présents. Au total, ce sont sept candidat-e-s de deuxième et troisième cycles de la FSE qui se sont prêtés au jeu sous l'œil attentif d'un jury composé de trois professeurs de la Faculté, soit Mesdames Guylaine Demers, Margot Kaszap et Monsieur **Simon Viviers**. Il s'agissait pour les étudiants et étudiantes chercheur-e-s de présenter leur sujet de recherche en trois minutes et avec l'appui d'une seule diapositive. Défis de taille pour les participant-e-s qui ont dû faire valoir leur esprit de synthèse. Deux étudiants membres du CRIEVAT, **Vincent-Comlan Gomez** et **Mathieu Pinault** du CRIEVAT ont tenté leur chance dans cette compétition.



**France Picard**, professeure à la FSE et chercheure au CRIEVAT, discute des programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles en sciences de l'orientation avec des étudiant-e-s du 1<sup>er</sup> cycle.



**Simon Viviers** (gauche) et **Annie Pilote** (droite), tous deux professeurs à la FSE et chercheurs au CRIEVAT, répondent aux questions des étudiant-e-s.

# CONGRÈS INTERNATIONAL 2014

EN ORIENTATION ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE, 4 – 6 JUIN, QUÉBEC, CANADA



**THÈME DU CONGRÈS : « À L'INTERSECTION DES DYNAMIQUES PERSONNELLES, COLLECTIVES ET DU MONDE DU TRAVAIL »**

L'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (AIOSP), l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ), et le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) vous invitent tous et toutes à vous inscrire au Congrès international en orientation et développement de carrière 2014 qui aura lieu du 4 au 6 juin prochain à Québec. Voici ce qui vous est proposé :

- Une centaine d'ateliers ou de forums structurés de discussion
- Une quinzaine de symposiums
- Une trentaine de sessions présentant des communications scientifiques (90 communications)
- Une trentaine d'affiches

Le programme du Congrès est accessible en ligne : [http://aiosp-congres2014-quebec.ca/?page\\_id=3623](http://aiosp-congres2014-quebec.ca/?page_id=3623)

Pour vous inscrire : [http://aiosp-congres2014-quebec.ca/?page\\_id=83](http://aiosp-congres2014-quebec.ca/?page_id=83)

**FAITES VITE!**

**Près de 1000 personnes se sont déjà inscrites, il ne reste que 200 places disponibles.**

## DES ÉTUDIANT-E-S QUI CHERCHENT ET QUI TROUVENT



**Guylaine Laroche, B.A.A., M.A., C.O.**

Résumé du mémoire de maîtrise effectué sous la direction de **Geneviève Fournier** et **Louise St-Arnaud**

Titre : Les rôles que jouent les préjugés dans le processus de réinsertion et de maintien en emploi de personnes qui ont vécu un arrêt de travail en raison d'un problème de santé mentale.

La mondialisation des marchés et l'augmentation de la concurrence sont reconnues comme des facteurs qui ont contribué à la précarisation des emplois (Fournier, Bourassa & Béji, 2003) et à la croissance fulgurante des problèmes de santé mentale au travail (World Health Organization, 2001). Alors que De Gaulejac et Taboada Léonetti (1994) traitent des phénomènes de désinsertion et d'exclusion sociale, Dejours (2000) note le développement d'une attitude de chacun-pour-soi menant souvent à des comportements aussi insidieux que le harcèlement. Dans cette lignée, nous nous attardons au problème de santé mentale (PSM) en le considérant

comme un facteur vulnérabilisant susceptible d'entraver la réinsertion à l'emploi, voire de contribuer à l'exclusion des travailleurs qui en sont atteints.

Plus précisément, le mémoire sur lequel porte ce résumé a pour objectif de mieux comprendre les rôles que jouent les préjugés dans le processus de réinsertion et de maintien en emploi de personnes qui ont vécu un arrêt de travail en raison d'un (PSM), et ce, à partir du point de vue de personnes qui ont reçu un diagnostic de trouble anxieux, dépressif ou bipolaire. Pour ce faire, trois facettes sont observées : les manifestations de préjugés, leurs effets et les stratégies déployées pour y faire face.

## FONDEMENTS THÉORIQUES

Nous présentons ici les 4 principales sources théoriques que nous avons recensées pour mieux comprendre le phénomène des préjugés.

*La dissonance cognitive* (Festinger, 1957) considère qu'un individu ressent un état de tension psychique désagréable lorsqu'il porte en lui ou est confronté à des éléments cognitifs (p.ex. des croyances, des connaissances, des actions ou des attitudes) incompatibles. Lorsque cela se produit, il déploie divers moyens de rationalisation pour manipuler ces éléments et rétablir l'état de consonance.

*L'Effet Pygmalion* (Rosenthal & Jacobson, 1966) suggère que l'humain a tendance à créer des conditions favorables à la confirmation de ses hypothèses (souvent stéréotypées). Il place autrui dans des contextes tels que ce dernier n'a pas vraiment d'autres choix que de confirmer ses hypothèses.

*L'hypothèse d'un monde juste* (Lerner & Simmons, 1966) propose que l'humain a besoin de croire qu'il obtient ce qu'il mérite. Cela lui permet de se sentir suffisamment en contrôle de sa destinée. Lorsque cette croyance est ébranlée et qu'elle a besoin d'être rétablie, il a tendance à considérer que la victime a été convenablement compensée ou qu'elle mérite ce qui lui arrive.

Dans sa théorie du *bouc émissaire*, Douglas (1995) fait référence à une personne choisie pour porter les erreurs ou les fautes d'autrui. Ce phénomène est particulièrement insidieux parce qu'il permet de faire baisser (habituellement temporairement) les tensions du groupe. Des caractéristiques types des boucs émissaires sont identifiées, telles que d'être marqué par une différence ou une vulnérabilité apparente, d'être habité par des sentiments anxieux ou de culpabilité, d'avoir de la difficulté à gérer son agressivité et celle d'autrui et d'avoir des relations interpersonnelles de piètre qualité. Ne serait-ce que sur une base temporaire, les travailleurs ayant un PSM nous apparaissent plus à risque de jouer ce rôle.

## MÉTHODOLOGIE

La méthodologie de type qualitatif/interprétatif (Savoie-Zajc, 2004) et l'entretien de groupe focalisé (focus group) ont été retenus pour recueillir des données provenant de participants qui répondaient aux trois critères d'admissibilité, soit : 1) avoir déjà reçu, d'un professionnel de la santé, un diagnostic de trouble anxieux, dépressif ou bipolaire; 2) avoir vécu au cours des deux dernières années un retour au travail à la suite d'un arrêt en raison d'un PSM et, 3) être en emploi ou en recherche d'emploi.

Ainsi, onze participants, répartis en trois groupes, ont été rencontrés. En ce qui concerne leur niveau de scolarité, 8 détenaient un diplôme universitaire, 1, de niveau collégial et deux autres détenaient un diplôme d'études secondaires. Les participants avaient entre 29 et 58 ans et souffraient principalement de troubles anxieux et dépressifs. Huit provenaient du secteur public et parapublic et trois de petites entreprises privées.

Le plan d'entretien semi-structuré respectait une logique temporelle permettant de passer des périodes avant, pendant et après l'arrêt de travail de manière fluide. Deux moments-clés ont été abordés à chacune de ces périodes, pour un total de six. Ceux-ci sont énumérés à la section suivante.

L'analyse du discours s'est inspirée de la méthode de L'Écuyer (1990). Au cours de cette analyse, chaque *moment-clé* a été subdivisé en fonction des *thèmes* autour desquels le discours s'est organisé. Chaque thème a ensuite été découpé en un certain nombre de *situations-types*.

En guise de validation de contenu, les résultats ont finalement été présentés aux participants lors d'une deuxième série d'entretiens (Savoie-Zajc, 2004).

## RÉSULTATS

Pour chacun des six moments-clés (MC), nous présentons ici les situations-types qui nous apparaissent les plus préjudiciables.

MC1) Au moment de l'**apparition du PSM**, les situations les plus préjudiciables prenaient la forme d'une *autostigmatisation en raison de la médication* (p.ex. antidépresseurs) et du *sentiment d'être une personne faible*.

MC2) Lors de l'**annonce de l'arrêt de travail à l'employeur**, nous avons d'abord noté qu'une approche plus directe (annonce de personne à personne) a été utilisée par quatre participants, dans cinq des douze situations d'emplois<sup>1</sup>, alors qu'une approche plus indirecte (annonce par l'entremise de procédures administratives) a été utilisée par sept participants du secteur public et parapublic. La principale situation préjudiciable relevée consistait en l'émergence d'un *climat de suspicion quant à la légitimité du congé de maladie* demandé.

MC3) **Tout au long du congé de maladie**, les situations préjudiciables furent de trois ordres. Tout d'abord, par rapport à l'attitude des membres de l'organisation, les participants ont déploré le *silence* maintenu autour d'eux, l'*absence de témoignages de compassion*, des *insinuations malveillantes*, des *rumeurs non fondées* à leur endroit (p.ex. un prétexte pour prendre des vacances) ainsi que des *gestes d'intimidation* (p.ex. des appels téléphoniques répétitifs pour presser le retour au travail). Ensuite, par rapport aux difficultés associées à la contre-expertise médicale, souvent qualifiée de véritable calvaire, des participants ont rapporté un *climat de suspicion* (voire de mise en doute systématique de leurs propos) et de *non-respect* de leur personne. Ces derniers ont aussi déploré les pressions exercées sur eux par les assureurs pour *forcer la prise de médicaments*. Finalement, il a été question de la peur du jugement des collègues et des supérieurs qui donnait lieu à une *anticipation de manifestations de préjugés*. Cette attitude portait les participants concernés à appréhender leur retour au travail et à réagir aux préjugés avant qu'ils ne se manifestent.

MC4) Lors de la **préparation du retour au travail**, il est ressorti que les participants du secteur public et parapublic avaient généralement un moins grand pouvoir décisionnel quant au choix du moment du retour et à la détermination des conditions de travail dans lequel il allait se faire. La situation préjudiciable la plus souvent ressortie concerne les *pressions exercées par l'employeur ou l'assureur pour forcer un retour prématuré*.

MC5) Lors du **retour au travail**, des situations préjudiciables sont ressorties à l'intérieur de deux thèmes complémentaires, soit l'attitude des collègues et celle de la direction. Pour ce qui est de l'attitude des collègues, les situations les plus marquantes sont : 1) le maintien d'un *silence* et d'une *distance* autour de la personne de retour; 2) le *parti pris en faveur de l'employeur* souvent adopté par les collègues sans connaissance suffisante des faits, 3) une *résistance à laisser la personne réintégrer sa place* (p.ex. la personne à l'intérim tente de conserver le poste); 4) une *présomption d'incapacité* qui se maintient même lorsque la personne se sent apte à assumer ses anciennes tâches et, 5) des *messages* (mise en garde) à *l'effet qu'une rechute serait professionnellement fatale*. Pour ce qui est de la direction, il est essentiellement ressorti qu'elle entretenait des *attentes irréalistes de performance*, qu'elle en venait trop vite à un *jugement d'inadéquation entre la personne et son poste* (avant même la fin du retour progressif), qu'elle avait parfois *recours à ses pouvoirs administratifs pour intimider* (p.ex. refus de vacances ou retrait du droit à l'horaire variable) et qu'elle exprimait un *refus de prendre sa part de responsabilité* dans l'émergence du PSM (même lorsque la surcharge de travail et les conditions délétères d'emploi étaient évidentes).

MC6) Quant au **maintien en emploi**, nous avons observé une grande diversité au niveau de la situation professionnelle des participants. Sur les onze participants, quatre avaient quitté définitivement leur emploi, deux avaient obtenu un déplacement à l'intérieur de leur organisation et un était en voie de l'obtenir. Seulement quatre participants avaient conservé leur poste. Il est à noter que six participants étaient retournés aux études à temps plein ou à temps partiel pour réorienter plus ou moins drastiquement leur carrière. La plus importante situation préjudiciable rapportée à ce moment concerne la *dégradation bidirectionnelle des liens de confiance*

---

<sup>1</sup> Une participante cumulait deux emplois dans de petites entreprises privées.

(tant de la part du milieu que de la personne). Pour ceux qui ont vécu des démarches de recherche d'emploi, un important *dilemme entre le choix de dévoiler ou de maintenir secret le récent épisode de PSM* a été nommé. Aussi, des participants un peu plus jeunes ont déploré avoir été confrontés à des *préjugés intergénérationnels*, la fatigue ne semblant acceptable que chez les travailleurs d'un certain âge.

## DISCUSSION

Comme premier grand constat, nous avons noté que *les manifestations de préjugés ont tendance à s'accroître au fur et à mesure de l'avancement du processus de retrait et de retour au travail*. Il en va de même avec les neuf stratégies d'adaptation que nous avons identifiées, soit le *secret* (cacher son PSM), le *retrait* (se mettre physiquement ou psychologiquement à distance), les *excuses* (légitimer les comportements nuisibles d'autrui), la *résistance* (ne pas céder aux pressions), le *lâcher-prise* (cesser la résistance), la *réaffectation* (demander un changement de poste), la *démission* (rompre définitivement son lien d'emploi), la *réorientation* (changer de profession) et, souvent de manière concomitante avec d'autres stratégies, l'*éducation* (tenter de démystifier les PSM autour de soi).

Comme deuxième grand constat, il semble que *les manifestations de préjugés aient augmenté avec la taille de l'organisation*; les participants du secteur public et parapublic ayant rapporté davantage de situations préjudiciables. Les participants du secteur privé, qui en ont rapportées nettement moins, ont notamment « négocié » personnellement avec leur employeur le moment et les conditions de leur retour, contrairement aux participants du secteur public et parapublic qui n'avaient que peu d'emprise sur ces décisions.

Ultimement, nous avons identifié cinq principaux rôles associés aux préjugés à l'intérieur du processus de réinsertion et de maintien en emploi de ces personnes. Par « rôles », nous entendons « fonctions utilitaires » ou « éléments générateurs de conséquences ». Il s'agit de 1) *combler des espaces d'ambiguïté* (présumer au lieu de s'informer); 2) *justifier la perte de confiance et de reconnaissance du milieu*; 3) *justifier certains bénéfices secondaires tirés par autrui* (p.ex. *conserver le poste après l'intérim*); 4) *justifier une déresponsabilisation des organisations* et, 5) *contribuer à la précarisation professionnelle de ces personnes* (p.ex. *perte d'emploi*).

Des limites par rapport à ces conclusions existent toutefois, notamment en raison de la taille et de la composition de l'échantillon. De fait, en plus de n'être composé que de 11 participants, l'échantillon avait les inconvénients de surreprésenter les personnes ayant choisi de retourner aux études et de sous-représenter les travailleurs du secteur privé, voire de ne pas représenter du tout les travailleurs œuvrant dans de grandes entreprises privées. Toutefois, ce mémoire n'a qu'une visée exploratoire et de futures recherches seront nécessaires afin de valider ou d'infirmer les conclusions tirées d'un échantillon aussi restreint.

En somme, ce mémoire a permis de constater que la manifestation de préjugés à l'endroit des personnes qui ont vécu un arrêt de travail en raison d'un PSM est étroitement liée au contexte de concurrence mondiale dans lequel les organisations et les travailleurs évoluent à notre époque. Dans un tel contexte de concurrence, faire valoir la supériorité de ses performances devient nécessaire pour plusieurs afin de s'insérer, se maintenir ou progresser dans leur milieu de travail. Cette concurrence a pour effet de générer une attitude de chacun-pour-soi (Dejours, 2000). Or, dans une société qui brandit des valeurs d'ouverture et de respect, l'adoption de telles attitudes suscite un inconfort psychologique qui conduit à un besoin de rationalisation (Festinger, 1957), d'où l'utilité des préjugés. Ceux-ci permettent de justifier ce qui serait autrement injustifiable. Ainsi, il nous semble essentiel de mieux comprendre les enjeux sous-jacents à chaque démonstration de préjugés afin d'augmenter notre pouvoir d'agir sur celle-ci.

Finalement, les résultats brièvement rapportés ici nous amènent à suggérer une prise en compte plus soutenue de la part des intervenants œuvrant en insertion et réinsertion professionnelle des manifestations de préjugés. Aussi, il nous apparaît important que le spectre d'intervention dépasse celui de la personne ayant un PSM (de nature transitoire) afin d'agir directement sur les milieux et les équipes de travail.

## RÉFÉRENCES

De Gaulejac, V., & Taboada Léonetti, I. (1994). La lutte des places : insertion et désinsertion, Revigny sur Ormain, Hommes et Perspectives.

- Dejours, C. (2000). *Travail usure mentale : essai de psychopathologie du travail* (3<sup>e</sup> éd.). Paris : Bayard Éditions.
- Douglas, T. (1995). *Scapegoats. Transferring Blame*. London: Routledge
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. San-Francisco, CA: Stanford University Press.
- Fournier, G., Bourassa, B., & Béji K. (2003). *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Québec, Les Presses de l'université Laval.
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : méthode GPS et concept de soi*. Québec : Les presses de l'Université du Québec.
- Lerner, M. J., & Simmons, C. H. (1966). Observer's reaction to the "innocent victim": Compassion or rejection? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(2), 203-210. doi:10.1037/h0023562
- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1966). Teachers' expectancies: Determinants of pupils' IQ gains. *Psychological Reports*, 19, 115-118.
- Savoie-Zajc, L. (2004). La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans T. Karsenti, et L. Savoie-Zajc, (dir.), *La recherche en éducation : étapes et approches* (pp.123-150). Sherbrooke : Édition du CRP.
- World Health Organization (2001). Publication par l'OMS de nouvelles directives pour mesurer la santé. Communiqué OMS/48 du 15 novembre 2001 (page consultée le 24 février 2012), [En ligne], adresse URL : <http://www.who.int/inf-pr-2001/fr/cp2001-48.html>

## À PROPOS DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS

---

### Nouvelles publications

- Cournoyer, L.** (2014). Career counselling in Quebec: Its evolution and future outlook. In B. Sheppard & S. Mani (Eds.), *Career development practice in Canada: Perspectives, principles, and professionalism* (pp. 35-54). Ottawa : Canadian Education and Research Institute for Counselling.
- Magnan, M.-O., **Pilote, A.**, et *Vieux-Fort, K.* (2013). Effet de pairs et logiques d'orientation aux études supérieures au sein du marché des établissements scolaires québécois. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 42(4), 461-486. <http://osp.revues.org/4194?lang=fr>
- Magnan, M.-O., **Pilote, A.**, et Vidal, M. (2014). Engagement scolaire et curriculum caché : une approche compréhensive et critique centrée sur le discours des jeunes. Dans **A. Pilote** (dir.), *Francophones et citoyens du monde : éducation, identités et engagement* (pp. 25-42). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Maranda, M.-F., Viviers, S., et Deslauriers, J.-S.** (2014). Prévenir les problèmes de santé mentale au travail : contribution d'une recherche-action en milieu scolaire. Québec : Presses de l'Université Laval, Collection « Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain ».
- Pilote, A.** (dir.) (2014). *Francophones et citoyens du monde : éducation, identités et engagement*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Pilote, A.** (2014). Présentation. Dans **A. Pilote** (dir.), *Francophones et citoyens du monde : éducation, identités et engagement* (pp. XIII-XIX). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Richer, L., Lachance, L., et Côté, A.** (2013). Influence des comportements problématiques dans l'évaluation du comportement adaptatif. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 24, 12-20.

## LOUIS RICHER - Nouveau chercheur au CRIEVAT



**Louis Richer**, Ph.D., est neuropsychologue et professeur titulaire au Département des sciences de la santé à l'UQAC ainsi que directeur du Laboratoire sur l'adaptation personnelle, sociale et neuropsychologique (LAPERSONE). Il est également membre du Groupe de Recherche et d'Intervention sur la Présence Attentive (GRIPA) à l'UQAM et du Groupe de recherche interdisciplinaire sur les maladies neuromusculaires (GRIMN) de l'Hôpital de Jonquière. Ses recherches traitent, entre autres, de la qualité de vie et du bien-être de populations à risque sur le plan développemental et de leurs proches ainsi que du processus d'adaptation des individus soumis à des stressseurs aigus ou chroniques. Il s'intéresse aussi aux processus cognitifs impliqués dans la résolution de problème, au stress et à la santé psychologique. Ses expertises en recherche touchent les domaines de la mémoire et de l'attention, de la cognition, de la physiologie du stress, du stress et de la détresse, des fonctions intellectuelles, cognitives et exécutives ainsi que des manifestations psychopathologiques. Voici quelques-uns des projets de recherche auxquels il a collaboré ou collabore actuellement :

- *Étude des facteurs associés à la détresse psychologique des mères et des pères d'un enfant ayant une déficience intellectuelle et de leurs besoins en matière de services selon les caractéristiques de l'enfant* (**Lachance, Richer, Côté, Tremblay**; FQRSC 2007-2010)
- *Le Projet Virgule : Évaluation d'ateliers de méditation de type présence attentive en milieu universitaire.* (**Grégoire, Lachance, Richer**; depuis 2012)
- *L'expérience de la méditation chez des travailleurs et les effets ressentis sur leur vie professionnelle.* (**Grégoire, Lachance, Richer**; 2013-2014)
- *Rôle de la présence attentive et des fonctions exécutives sur la conciliation études-travail-vie personnelle chez des étudiants universitaires* (**Lachance, Grégoire, Richer**; UQAM-PAFARC 2013-2015)

## À PROPOS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

### Soutenance de thèse

**Simon Viviers**, chercheur au CRIEVAT et doctorant en sciences de l'orientation à l'Université Laval sous la direction de **Marie-France Maranda** et la codirection de Jacques Rhéaume, a soutenu avec brio sa thèse qui a pour titre « *Souffrance identitaire de métier : des conseillères et des conseillers d'orientation s'interrogent sur le présent et l'avenir de leur profession en milieu scolaire* ». La soutenance, qui a eu lieu le 5 mars dernier devant une salle bondée, s'est effectuée sous la présidence de Pierre Pagé et le jury formé de **Marcelle Gingras, Jonas Masdonati, Liette Goyer, Jacques Rhéaume et Marie-France Maranda**.

*Bravo! La meilleure des chances pour la suite.*



Jacques Rhéaume, Simon Viviers et Marie-France Maranda

### Également...

**Simon Viviers** a été retenu pour participer au concours de vulgarisation *Cogito* destiné aux étudiantes et étudiants chercheurs des cycles supérieurs. En lien avec le thème principal de sa recherche, M. Viviers a traité de la problématique de la santé mentale vécue par le personnel scolaire. Son intervention a été enregistrée dans le cadre d'une émission télévisée produite par l'ÆLIÉS et diffusée sur les ondes du Canal Savoir les 14 et 16 mars dernier.



Rendez vous sur le site web du **Canal Savoir** pour connaître les dates de rediffusion de l'émission au mois d'avril. La vidéo sera par la suite disponible sur **ULaval.tv**, sous l'onglet *Émission Cogito*.

*Félicitations à Simon Viviers pour sa participation!*

## Prix d'excellence de la FSÉ 2012-2013

À chaque début d'année universitaire, la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval souligne, par la remise de certificats et de bourses, les meilleures performances dans les études et dans la recherche chez ses diplômées et diplômés dans l'ensemble de ses programmes de maîtrise et de doctorat de l'année précédente. Cette année, trois étudiantes membres du CRIEVAT font partie des lauréats :

### Marie-Ève Doyer

2<sup>e</sup> prix d'excellence pour son dossier de maîtrise avec mémoire en sciences de l'orientation effectué sous la direction de **Marie-Denyse Boivin** et la codirection de **Jonas Masdonati**

### Odile Côté-Rousseau

2<sup>e</sup> prix d'excellence pour son dossier de maîtrise avec essai en sciences de l'orientation effectué sous la direction de **Chantal Leclerc**

### Marie-Claude Gilbert

3<sup>e</sup> prix d'excellence pour son dossier de maîtrise avec essai en sciences de l'orientation effectué sous la direction de **Marie-France Maranda**

*Une reconnaissance bien méritée pour votre excellent travail!*

## Activités scientifiques étudiantes

Bilodeau, M. (entretien avec **Dominique Tanguay**) (2014). Thèse en bref : difficile parentalité étudiante. *Impact Campus*, 28(19), 11. Disponible en ligne : <http://impactcampus.qc.ca/sciences-et-technologies/en-bref-difficile-parentalite-etudiante/>

**Dussault, M., Bourassa, B., et Fournier, G.** (2014, mars). *Ces apprentissages qui ont influencé votre « sentiment de professionnalisation »*. Communication présentée au 13<sup>e</sup> Colloque sur l'approche orientante, Québec.

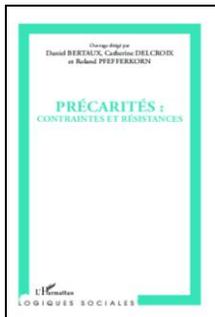
**Turcotte, M., et Dion, L.** (2014, mars). *Mettre sur pied un programme de concomitance : un défi réalisable!* Communication présentée au 13<sup>e</sup> Colloque sur l'approche orientante, Québec.

## Étudiantes nouvellement admise au CRIEVAT

NOM / PROGRAMME	TITRE DE LA RECHERCHE	DIRECTION
<b>Anne Thériault</b> Maîtrise avec mémoire en carriérologie Université du Québec à Montréal	Les mesures de conciliation travail et vie professionnelle qui attirent et retiennent les employés de la relève (35 ans et moins).	Lise Lachance
<b>Manon Gilbert</b> Maîtrise avec essai en orientation Université Laval	Pratiques informationnelles sur le web : enjeux et défis pour les conseillers d'orientation.	Liette Goyer

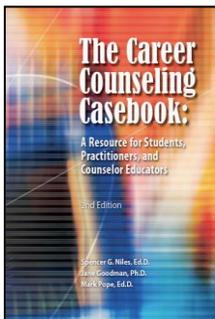
## VOS SUGGESTIONS DE LECTURE

Bertaux, D., Delcroix, C., et Pfefferkorn, R. (dir.) (2014). *Précarités : contraintes et résistances*. Paris, France : L'Harmattan.



Nombreuses sont les recherches suscitées par la précarité engendrée par les nouvelles formes d'emploi imposées par les employeurs, par l'effritement du Droit du Travail, par le remplacement des salariés par des machines et la délocalisation des usines. Voici analysée la période de croissance 1955-1975 qui avait vu se consolider le rapport des salariés à leur emploi. Puis, seront traitées la précarisation des modes de vie et les stratégies de résistance à cette précarisation mises en place par les individus et les familles.

Niles, S. G., Goodman, J., & Pope, M. (Eds.). (2013). *The career counseling casebook : A resource for students, practitioners, and counselor educators (2nd ed.)*. Broken Arrow, OK : National Career Development Association.



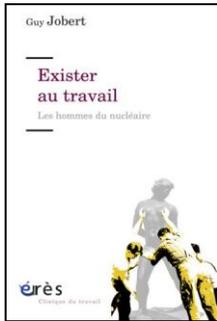
Des chefs de file dans le domaine du développement de carrière présentent des stratégies de counseling de carrière. On y expose 41 cas illustrant des problèmes auxquels font face des personnes qui se situent à divers stades développementaux, proviennent de contextes différents, ou différent en termes de problèmes rencontrés. Cet ouvrage est susceptible de s'avérer une excellente ressource pour la pratique du counseling de carrière.

Paugam, S. (dir.) (2014). *L'intégration inégale. Force, fragilité et rupture des liens sociaux*. Paris, France : Presses Universitaires de France. [http://www.puf.com/Autres\\_Collections:L'intégration\\_inégale](http://www.puf.com/Autres_Collections:L'integration_inégale)



La notion d'intégration est omniprésente dans le débat social et politique. En s'inscrivant dans la tradition des sciences sociales, ce livre entend explorer la relation entre les défaillances contemporaines du système d'intégration et la production des inégalités. Il contribue à renouveler le regard sur la stratification sociale en partant de l'hypothèse que non seulement les capitaux économiques et culturels sont répartis de façon inéquitable, mais que les liens qui rattachent les individus aux groupes et à la société sont de force et d'intensité très inégales. Ce livre entend également souligner que les politiques de lutte contre les effets délétères de la désintégration tendent paradoxalement à renforcer la visibilité des catégories jugées « désintégrées » et consacrent ainsi le processus de leur disqualification sociale. Enfin, loin de se fonder uniquement sur les immigrés ou les classes pauvres, il interroge le système social dans sa globalité en prenant notamment en compte la manière dont les classes moyennes et supérieures essayent de se protéger de la proximité des « exclus » et de la menace que ces catégories font peser sur leur bien-être. Ce livre est le résultat d'un travail d'équipe. Il a été élaboré au sein de l'Équipe de recherche sur les inégalités sociales (ERIS) du centre Maurice Halbwachs.

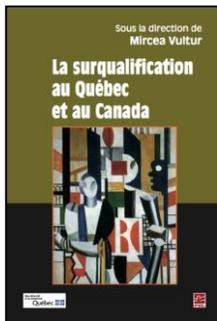
**Jobert, G. (2014). *Exister au travail. Les hommes du nucléaire*. Paris, France : Érès.**



Dans le cadre de notre activité de travail, par quels moyens et à quel prix tentons-nous d'exister, de nous développer au milieu des autres, et de donner du sens à notre action ?

En ethnologue du monde du travail, Guy Jobert a partagé la vie et écouté longuement les agents de conduite de centrales nucléaires françaises. Il analyse comment ceux-ci explorent des voies multiples pour tenter de faire de leur travail un lieu de construction identitaire ou pour réduire les dangers qu'il fait peser sur leur équilibre. Au-delà des hommes du nucléaire, il montre que tout travailleur mène en permanence deux activités, distinctes mais totalement liées : l'une qui répond directement à sa mission productive et l'autre qui consiste à exister personnellement dans et par son travail. Ces activités demandent toutes deux compétences, efforts, invention, et sont toutes deux menacées par l'échec. L'enjeu pour le travailleur est considérable. Cette perspective confère au travail une place centrale dans la construction de la personne humaine.

**Vultur, M. (dir.) (2014). *La surqualification au Québec et au Canada*. Québec : Presses de l'Université Laval.**



La surqualification, définie comme la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé, a enregistré une forte tendance à la hausse au cours des vingt dernières années. Au Québec et au Canada, elle touche un tiers des travailleurs, surtout les plus jeunes. Ce phénomène, qui témoigne de l'incapacité du marché du travail à offrir à un nombre important d'individus des emplois qui correspondent à leurs qualifications, est devenu pour tous les acteurs impliqués dans la vie économique et sociale un enjeu de premier ordre.

Ce livre présente un ensemble d'études récentes sur la surqualification. Son objectif est de mesurer l'étendue du phénomène du point de vue statistique et de mettre en relief les facteurs qui interviennent dans sa genèse et son développement. L'ouvrage mobilise plusieurs approches et modèles analytiques et présente des résultats de recherches qui utilisent une variété de bases de données. Il offre un portrait détaillé de la surqualification au Québec et au Canada. De manière plus fondamentale, il soulève la question de la valeur des diplômes sur le marché du travail et suggère des pistes de réflexion pour l'amélioration de l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et le profil des emplois.

**Bertrand, E., Denoyel, N., et Parlier, M. (dir.) (2014). *Formation expérientielle et intelligence en action. Construire l'expérience (3)*. Paris, France : Érès.**



La formation expérientielle constitue le point commun à la plupart des articles de ce troisième et dernier numéro sur la construction de l'expérience. Il s'agit de comprendre les rapports complexes qui s'établissent dans la construction et la transformation de l'expérience : entre le sujet et ses instances intrapsychiques, entre les sujets et les groupes dans leurs relations sociales, entre les organisations du travail dans leurs dimensions humaines et matérielles. Les contributions abordent la question des dimensions individuelles et collectives dans la construction de l'expérience, dans les champs de la formation des adultes, du travail, de la recherche scientifique, de l'action au sens large. Cette préoccupation du collectif résonne à travers la place du langage, de l'interlocution et de la délibération, à l'œuvre dans le processus de formation expérientielle.

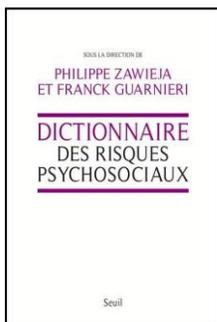
**Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) (2014). Les synergies travail-formation. *Éducation permanente*, n° hors-série 6.**

[http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id\\_revue=1726](http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1726)



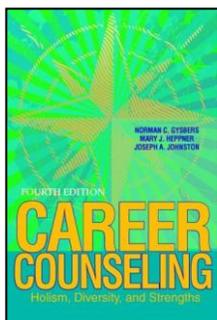
La compréhension des transformations du travail et de ce qui s'acquiert en travaillant sont des points d'appui pour instrumenter la formation professionnelle. L'analyse du travail est au cœur de l'identité de l'AFPA et de ses méthodes pédagogiques. Celles-ci visent à favoriser l'acquisition d'une pratique professionnelle rapidement opérationnelle dans la plupart des métiers de base, mais également à consolider l'employabilité des personnes, c'est-à-dire à élargir les possibles en matière d'évolution professionnelle. On a trop longtemps considéré la formation continue comme un levier d'adaptation des salariés aux évolutions techniques, et insuffisamment comme une opportunité de changer de vie professionnelle. Ce dossier apporte un éclairage méthodologique sur les processus et les pratiques de formation. Il s'agit de transposer, de diffuser, de transmettre les pratiques professionnelles. Mais il s'agit aussi d'en faire des éléments de développement des compétences et de transfert des acquis, formatifs et expérientiels.

**Zawieja, P., et Guarnieri, F. (dir.) (2014). *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Paris, France : Seuil.**



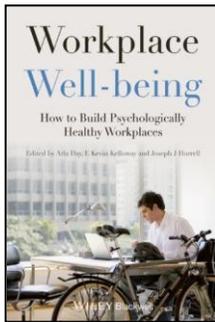
Stress, suicide, harcèlement, épuisement professionnel, workaholism... Au-delà de la souffrance qu'elles désignent, ces notions souvent récentes constituent une approche inédite, et demandent à mieux être comprises, dans leur ensemble et isolément. C'est tout l'enjeu de ce dictionnaire, pionnier en son genre. Le lecteur y trouvera représentés, avec les 314 entrées (rédigées par 251 contributeurs) qui le composent, tous les champs disciplinaires s'intéressant à la souffrance au travail : psychologie du travail et des organisations, psychologie sociale et psychosociologie, psychanalyse, psychopathologie et psychiatrie, ergonomie, sociologie du travail et des organisations, médecine du travail, droit du travail et de la sécurité sociale, sciences de gestion, philosophie... Y sont détaillés les principaux concepts, notions, approches, méthodes, théories, outils, études, etc., ayant cours dans l'étude des risques psychosociaux, mais aussi certaines professions emblématiques (infirmières, travailleurs sociaux, agriculteurs, vétérinaires, éboueurs, policiers, entrepreneurs de travaux forestiers, employés des centres d'appel, etc.).

**Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). *Career counseling : Holism, diversity, and strenghts* (4th ed.). Alexandria, VA : American Counseling Association.**



La quatrième édition de cet ouvrage est susceptible d'aider les étudiant-e-s de même que les praticien-ne-s en orientation à élargir leurs connaissances et à augmenter leur savoir-faire en counseling de carrière avec une variété de clientèles (p. ex. hommes et femmes de minorités raciales et ethniques, personnes de divers niveaux socioéconomiques, personnes handicapées, etc.). Les auteurs discutent également de sujets tels que les théories et les approches traditionnelles et postmodernes relatives à la carrière, l'usage des instruments psychométriques, l'aide aux clients qui font face à des changements dans le monde du travail et dans leur vie familiale. Ce volume se clôt sur un nouveau chapitre consacré à l'usage des médias sociaux en counseling de carrière.

Day, A., Kelloway, E. K., & Hurrell, J. J., Jr. (Eds.) (2013). *Workplace well-being. How to build psychologically healthy workplaces*. Mississauga, ON : Wiley-Blackwell.



On présente dans ce livre les cinq principes fondamentaux relatifs à un milieu de travail psychologiquement sain, principes proposés par l'Association américaine de psychologie. Ce sont : L'engagement de la part des employés, l'équilibre vie-carrière, la santé et la sécurité, la croissance personnelle des employés, et la reconnaissance de l'employeur à leur égard. La théorie et la recherche sur lesquelles se fondent ces principes sont présentées, de même que les meilleures pratiques à préconiser. De plus, on discute des facteurs qui influent sur la sécurité, de même que le bien-être physique et psychologique des employés. Enfin, on traite de sujets tels que le rôle des syndicats, l'importance du leadership, etc.

## APPEL DE COMMUNICATIONS

Le RÉPERTOIRE DES APPELS DE PUBLICATIONS ET COMMUNICATIONS est accessible en ligne.

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



### CONFÉRENCE ANNUELLE DE L'ASSOCIATION DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS D'ORIENTATION SCOLAIRE DE L'ONTARIO (ACOSO)

Thème : *Une occasion en or de tracer son itinéraire vers la réussite.*

Quand : **9 au 11 novembre 2014** – Toronto (Ontario)

Date limite : **30 avril 2014**

Pour informations : <http://www.oscaconference.ca/#!/appel-aux-conférenciers>

### 13<sup>TH</sup> INTERNATIONAL CONGRESS OF THEORY OF EDUCATION (ICTE2014)

Thème : *Higher education : the challenge of employability.*

Quand : **26 au 28 novembre 2014** – Séville (Espagne)

Date limite : **30 avril 2014**

Pour informations : <http://cite2014.us.es/>



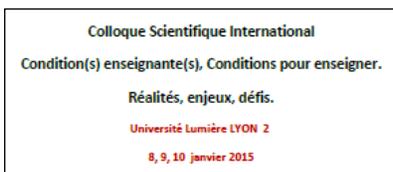
### 36<sup>È</sup> SESSION D'ÉTUDES DE L'ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES MÉTHODOLOGIES D'ÉVALUATION EN ÉDUCATION (ADMEE-CANADA)

Thème : *L'évaluation au cœur des tensions.*

Quand : **13 et 14 novembre 2014** – Hôtel Gouverneur Place Dupuis (Montréal)

Date limite : **2 mai 2014**

Pour informations : <http://admee.ca/>



**COLLOQUE SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL « CONDITION(S)  
ENSEIGNANTE(S), CONDITIONS POUR ENSEIGNER. RÉALITÉS,  
ENJEUX, DÉFIS »**

Quand : **8 au 10 janvier 2015** – Université Lumière LYON 2 (Lyon, France)

Date limite : **30 mai 2014**

Pour informations :

[https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site\\_crievat/documents/Appel\\_communication-publication/Colloque\\_2015\\_ECP\\_FR.pdf](https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Appel_communication-publication/Colloque_2015_ECP_FR.pdf)



**8<sup>e</sup> COLLOQUE SUR L'AUTO-FORMATION**

Thème : *Apprendre par soi-même à tous les âges de la vie.*

Quand : **29 au 31 octobre 2014** – Strasbourg (France)

Date limite : **31 mai 2014**

Pour informations : <http://colloque-autoformation.unistra.fr/appe-a-communications/>



**5<sup>th</sup> INTERNATIONAL CONFERENCE ON NEW HORIZONS IN EDUCATION**

Quand : **25 au 27 juin 2014** – Paris, France

Date limite : **13 juin 2014**

Pour informations : <http://www.int-e.net/index.php?id=callforpaper2013>



**CONGRÈS NATIONAL EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE  
(CANNEXUS 2015)**

Quand : **26 au 28 janvier 2015** – Centre des congrès d'Ottawa (Ottawa)

Date limite : **13 juin 2014**

Pour informations : <http://cannexus.ca/CX/?q=fr/node/234>

## APPEL DE PUBLICATIONS

### AFPA – ÉDUCATION PERMANENTE



Thème : *État des lieux des modalités, des méthodes et des techniques pédagogiques mises en œuvre dans les dispositifs de formation professionnelle en direction des actifs peu qualifiés (salariés, chômeurs, jeunes en insertion).*

Date limite : **10 avril 2014**

Pour informations : <http://www.education-permanente.fr/public/publipostages/APPEL%20A%20CONTRIBUTION%202015.pdf>

### TEMPORALITÉS



Thème : *Portée et limites des « Enquêtes emploi du temps ».*

Date limite : **1<sup>er</sup> juin 2014**

Pour informations : <http://temporalites.revues.org/2690>

## À METTRE À L'AGENDA



### 2<sup>e</sup> JOURNÉE D'ÉTUDES SUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

**Thème :** *La surqualification professionnelle.*

**Lieu :** INRS, Montréal

**Quand :** 23 et 24 avril 2014

Pour informations :

[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/qualite\\_emploi\\_surqualification.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/qualite_emploi_surqualification.pdf)



### 82<sup>e</sup> CONGRÈS DE L'ACFAS

**Thème :** *La recherche : zones de convergence et de créativité.*

**Lieu :** Université Concordia, Montréal

**Quand :** 12 au 16 mai 2014

Pour informations : <http://www.acfas.ca/evenements/congres/a-propos>



### CONGRÈS DES AIDES PÉDAGOGIQUES INDIVIDUELS DES CÉGÉPS

**Lieu :** Jouvence, Cantons-de-l'Est

**Date :** 21 au 23 mai 2014

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

CONGRÈS INTERNATIONAL 2014  
EN ORIENTATION ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE, 4 - 6 JUIN, QUÉBEC, CANADA



### CONGRÈS INTERNATIONAL EN ORIENTATION ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (AIOSP, OCCOQ, RQUODE, 2014)

**Thème :** *À l'intersection des dynamiques personnelles, collectives et du monde du travail.*

**Lieu :** Centre des congrès, Québec

**Date :** 4 au 6 juin 2014

Pour informations : <http://aiosp-congres2014-quebec.ca/>



### 14<sup>e</sup> JOURNÉES INTERNATIONALES DE LA SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

**Thème :** *Les marges du travail et de l'emploi : formes, enjeux, processus.*

**Lieu :** Lille, France

**Date :** 17 au 19 juin 2014

Pour informations : <http://jist2014.univ-lille1.fr/>



**46<sup>e</sup> CONGRÈS ANNUEL DE L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE  
D'INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (AQISEP)**

**Thème :** *Arrimons les voiles !*

**Lieu :** Rimouski, Bas-Saint-Laurent

**Date :** 18 au 20 juin 2014

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

**BIENNALE INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION, DE LA FORMATION  
ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES**



**Thème :** *Coopérer?*

**Lieu :** Paris, France

**Date :** 30 juin au 3 juillet 2014

Pour informations : <http://labiennale.cnam.fr/>



**18<sup>e</sup> CONGRÈS DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DE PSYCHOLOGIE  
DU TRAVAIL DE LANGUE FRANÇAISE (AIPTLF)**

**Thème :** *Perspectives travail.*

**Lieu :** Florence, Italie

**Date :** 26 au 29 août 2014

Pour informations : <http://www.aiptlf2014.fr/inscription/index.php>



**JOURNÉE DE RÉFLEXION ET DE DÉBATS : QUELLES SYNERGIES  
TRAVAIL-FORMATION?**

**Lieu :** Paris, France

**Date :** 25 septembre 2014

Pour informations :

<http://www.education-permanente.fr/public/publipostages/AFP%20231014.pdf>



**PROCHAIN NUMÉRO DE LA VRC : JUIN 2014**

**Vos commentaires et suggestions sont appréciés!**

Merci de communiquer avec le **Comité éditorial**

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