VRC La VIE de Recherche au CRIEVAT

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

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

Volume 8, numéro 3
Juin 2014

Table des matières

Introduction 1
Le CRIEVAT en primeur 1
Chercheur-e-s cherchent et trouvent ...4
À propos des chercheur-e-s 8
À propos des étudiant-e-s 9
Vos suggestions de lecture 12
Appels de communications.....14
Appels de publications 15
À mettre à l'agenda 16

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

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

Marcelle Gingras, Ph.D.
professeure titulaire et chercheure régulière au CRIEVAT

Marième Pelletier, M.A.
étudiante au doctorat en orientation et membre étudiante au CRIEVAT

INTRODUCTION

Avant de vous quitter pour la période estivale, nous proposons un nouveau numéro de *La VIE de Recherche au CRIEVAT* riche en informations et en bonnes nouvelles, notamment en ce qui concerne les réussites de nos étudiant-e-s et de nos chercheur-e-s.

Tout d'abord, il nous fait grand plaisir de lancer l'appel de communications pour la 8e édition du Symposium étudiant du CRIEVAT, qui aura lieu le 7 novembre prochain à l'Université Laval. Ensuite, vous trouverez quelques nouvelles sur les activités qui ont eu lieu au cours des dernières semaines, ainsi que quelques éléments d'actualité concernant le centre de recherche. Par la suite, **Simon Viviers** et **Jean-Simon Deslauriers** proposent un compte rendu d'entretien qu'ils ont effectué avec **Marie-France Maranda**, professeure retraitée et chercheure associée au CRIEVAT. 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.

Un bel été à tous et à toutes!
Le Comité éditorial de la VRC

LE CRIEVAT EN PRIMEUR

C'est avec grand plaisir que le CRIEVAT convie ses membres étudiants et étudiantes à participer, à titre de conférenciers ou conférencières, à la **8e édition du Symposium étudiant du CRIEVAT** qui aura lieu le **7 novembre 2014** à l'Université Laval.

Encore une fois cette année, ceux et celles qui sont intéressé-e-s à présenter leur recherche pourront le faire soit dans le cadre d'un exposé individuel, soit dans le cadre d'une co-présentation avec un-e autre étudiant-e. Pour les deux formules de présentation, il s'agira d'un exposé d'une trentaine de minutes qui sera suivi d'une période de questions de 15 minutes. Pour les étudiants et étudiantes qui ne sont pas inscrit-e-s à l'Université Laval, le CRIEVAT remboursera les frais pour une nuit d'hébergement ainsi que les frais de déplacement.

Chaque conférencier et conférencière recevra une bourse de 100 $ pour sa participation au symposium.

Inscrivez-vous rapidement puisque **6 étudiant-e-s**, au maximum, pourront présenter une communication au symposium. Par conséquent, le comité organisateur privilégiera un étudiant ou une étudiante par directeur et directrice de recherche. Ceux et celles qui souhaitent proposer une communication doivent remplir le **formulaire d'appel de communications** et le retourner au **crievat@fse.ulaval.ca** d'ici le **19 septembre 2014** au plus tard.

Une nouvelle secrétaire au CRIEVAT

Caroline Gagné, agente de secrétariat du CRIEVAT, a quitté ses fonctions le vendredi 2 mai dernier. Lors de la dernière année, elle a effectué un travail hors pair. Son efficacité et son assiduité lui auront permis de créer des outils de travail très utiles qui serviront pendant longtemps au CRIEVAT. Nous profitons de cette occasion pour lui souhaiter la meilleure des chances dans tous ses projets.

Le départ de Caroline annonce donc l'arrivée de sa remplaçante, **Annie Drouin**, avec qui nous avons bien hâte de travailler.
Bienvenue dans l'équipe!

RENDEZ-VOUS DU CRIEVAT – Adelle Simo

Adelle Simo et Geneviève Fournier

Le 11 avril dernier, c'est avec grand plaisir que le centre de recherche a accueilli Adelle Simo aux Rendez-Vous du CRIEVAT. Doctorante en sociologie à l'Université de Strasbourg, sous la direction de Juan Matas et la codirection de **Geneviève Fournier**, et membre étudiante du CRIEVAT, cette dernière a présenté les résultats de son étude doctorale menée auprès de jeunes diplômés français du secteur de la restauration. Sa présentation avait pour titre : « *Analyse des parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés : le cas des diplômés dans les métiers de la restauration* ».

Au cours de sa communication, madame Simo a parlé des différents types de difficultés et de contraintes qui perturbent l'insertion et la stabilisation professionnelles des jeunes diplômés du secteur de la restauration en France et a fait état de leur situation professionnelle trois ans après leur sortie du système scolaire. Elle a ensuite mis en évidence trois types de difficultés rencontrés par les jeunes : les difficultés d'ordre structurel et organisationnel, les difficultés d'ordre social et familial, et les difficultés liées aux attitudes et caractéristiques des jeunes eux-mêmes. Elle a poursuivi en présentant brièvement trois types de parcours d'insertion professionnelle qui sont ressortis de l'analyse de son corpus d'entretiens : les parcours de stabilité, les parcours moratoires, et les parcours d'« assignation à la précarité ».

Bref, la conférencière a su intéresser l'auditoire grâce à une présentation fort intéressante et bien structurée. Une chose est certaine, nous avons bien hâte d'en savoir plus en lisant bientôt la thèse qu'elle rédige actuellement.

Fonds Desjardins en développement de carrière 2014-2015

Cette année encore, le Fonds Desjardins en développement de carrière est très heureux d'avoir octroyé plusieurs subventions aux membres chercheur-e-s et étudiant-e-s du CRIEVAT. **Onze projets d'étudiant-e-s** et **sept projets de chercheur-e-s** ont été financés. Que ce soit pour diffuser des résultats de recherche dans le cadre de congrès internationaux, pour l'avancement de projets de maîtrise ou de doctorat, ou pour démarrer un nouveau projet de recherche, les montants distribués permettront le développement des connaissances au CRIEVAT. Également, une partie des fonds disponibles sont mis à la disposition de la direction du centre pour le maintien de ses activités scientifiques traditionnelles (*Rendez-Vous du CRIEVAT*, *Symposium étudiant*, *VRC*, etc.), et pour le développement d'autres projets.
Un grand merci à notre partenaire, Desjardins!

Rencontre internationale (France-Québec) interuniversitaire (CRIEVAT - ULaval et USherbrooke) et partenariale (organisme en employabilité - APE de Québec) sur le thème des politiques publiques et dispositifs concernant les clientèles vulnérables ou dites éloignées du marché du travail.

Par Liette Goyer

Chercheure au CRIEVAT et responsable du Laboratoire sur l'analyse des dispositifs d'accompagnement et la compétence à s'orienter.

Le 31 mars dernier, des chercheurs ont échangé avec des spécialistes en employabilité oeuvrant en France. Cette rencontre a permis des discussions fructueuses sur des questions actuelles en orientation. Comme le soulignait André Chauvet, le fait de s'interroger sur les dispositifs dans le champ de l'orientation oblige à réfléchir aux effets du contexte sur les parcours des personnes. En effet, les conséquences d'une mondialisation transforment plusieurs des repères individuels et collectifs autant en France qu'au Québec. Par exemple, la multiplication des transitions et des ruptures professionnelles, et l'obsolescence des compétences, amènent à une réflexion sur l'accompagnement et le conseil aux personnes tout au long de la vie. Ces nouvelles réalités nécessitent de mettre en place des offres de services s'inspirant d'une approche plus globale, plus systémique et, par nature, plus complexe. Dans ce contexte, les discussions ont surtout porté sur les politiques, les dispositifs et les actions à développer pour mieux soutenir les personnes dans leur mobilisation et le développement de leurs compétences pour s'orienter dans la vie. Merci à Guylaine Michaud d'avoir su animer cette activité avec brio. Étaient présents :

- **Agnès HEIDET**, Consultante-Psychologue pour André Chauvet Conseil
- **Vanessa VEZIAN**, Psychologue, CIBC Gard Lozère Hérault (Nîmes-Alès) (Centre de bilan de compétences)
- **Christine DUFIET**, Directrice du CIBC Gard Lozère Hérault
- **André CHAUVET**, Consultant, Directeur de l'André Chauvet Conseil
- **Alain DUBOIS**, Chercheur au CRIEVAT
- **Patricia DIONNE,** Doctorante en éducation, Université de Sherbrooke
- **Simon VIVIERS,** Chercheur au CRIEVAT
- **Nadine GAMACHE,** Conseillère en orientation, A.P.E., Québec
- **Guylaine MICHAUD**, Université de Sherbrooke, Chercheure au CÉRTA
- **Yann LE BOSSÉ,** Chercheur au CRIEVAT
- **Liette GOYER**, Chercheure au CRIEVAT

André CHAUVET, Liette GOYER, Vanessa VEZIAN, Guylaine MICHAUD, Christine DUFIET
Nadine GAMACHE, Agnès HEIDET, Simon VIVIERS, Yann LE BOSSÉ et Patricia DIONNE

DES CHERCHEUR-E-S QUI CHERCHENT ET QUI TROUVENT

Marie-France Maranda

À la rencontre de… Marie-France Maranda.

Conversation ad-lib… sur « l'essentiel » de son « passage » à l'université…

Entretien réalisé par **Simon VIVIERS**, professeur adjoint, et **Jean-Simon DESLAURIERS**, doctorant, au Département des fondements et pratiques en éducation à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval avec **Marie-France MARANDA**, professeure titulaire retraitée du Département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval. Chercheure associée au CRIEVAT.

Au cours de trente-cinq années à l'Université Laval, dont une vingtaine comme professeure-chercheure à la Faculté des sciences de l'éducation, Marie-France Maranda, Ph.D. en sociologie, a produit de nombreux écrits sur le thème de la santé mentale au travail et a sensibilisé quantité d'étudiants et d'étudiantes, et de nombreux praticiens et administrateurs, à l'importance de comprendre et d'analyser l'organisation du travail en vue d'une amélioration des contextes de travail.

JSD : Dans plusieurs de vos travaux, en commençant par votre thèse de doctorat, vous avez utilisé le cadre théorique de la psychodynamique du travail. Quelle a été la contribution de cette approche dans vos travaux de recherche?

MFM : Elle fut majeure. La psychodynamique du travail, c'est une porte théorique, intellectuelle, où il y a une pensée sur le travail. J'en suis venue à la rencontre de la psychodynamique du travail par l'entremise d'un confrère, Jean Sylvestre de la FTQ, qui m'avait demandé, dans les années 1980 : « As-tu lu le livre *Travail : usure mentale* de Christophe Dejours? ». La réponse était non. C'était au milieu de mes études de doctorat. À la minute où j'ai lu ce livre, j'ai tout de suite su qu'il y avait là une résonance intellectuelle avec ma compréhension intuitive, empirique, du monde du travail. J'étais néophyte dans le domaine des idées et je rencontrais pour une première fois non seulement une théorie avec laquelle j'étais à l'aise, mais aussi le personnage derrière cette théorie, soit le Professeur Christophe Dejours de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle au CNAM (INETOP), avec qui je suis allée étudier à Paris. À mon avis, c'est un génie pour avoir construit et développé cette théorie au fil des décennies avec énormément de justesse d'analyse. À l'avant-garde de l'actualité et de l'économie politique, et à titre de psychiatre, il a apporté une contribution majeure à la psychanalyse en faisant reconnaître les incidences du monde du travail sur le fonctionnement psychique. Je me suis engagée dans cette approche multidisciplinaire, en tant que sociologue du travail. Avec des collègues du Québec, et avec le souhait au départ d'apporter notre contribution, nous avons fondé l'Institut de psychodynamique du travail du Québec (IPDTQ). Nous avons ainsi réalisé plusieurs enquêtes de psychodynamique du travail dans différents milieux de travail. Ensuite, j'ai pu aborder d'autres cadres théoriques similaires ou complémentaires avec lesquels j'étais aussi en symbiose…, je pense à la sociologie clinique (Vincent de Gaulejac et Jacques Rhéaume notamment) et je pense aussi à la psychosociologie (Dominique Lhuilier). On peut parler d'une sorte de symbiose quand on rencontre une pensée, une philosophie, une vision du rapport au monde du travail avec laquelle on est en harmonie. Je souhaite cet état d'esprit à tous. Une théorie, c'est comme une famille de pensées qui « explique » le monde, une communauté d'appartenance avec laquelle on a l'impression de se trouver parmi les siens ou d'avoir atterri sur une planète hospitalière. Ce n'est pas toujours facile pour autant dans une famille. Il faut travailler pour faire sa place… c'est tout de même un ancrage nécessaire pour pouvoir se développer intellectuellement. En somme, la psychodynamique du travail m'est apparue comme un « morceau » vital pour la suite des choses.

Qu'est-ce qui distingue la psychodynamique du travail d'autres approches? C'est la force de ses fondements, c'est-à-dire la reconnaissance de l'intelligence humaine des travailleurs et travailleuses, quelle que soit leur fonction. Les connaissances qu'ils ont de LEUR travail s'intègrent à l'expérience sensible du réel et ouvrent la voie pour une analyse qui permet aux chercheurs universitaires, et à eux-mêmes de comprendre et de documenter les problèmes rencontrés au jour le jour. Cet éclairage du plaisir, de la souffrance et des stratégies défensives mises en place pour se protéger contre des atteintes du travail, souvent devenu pathogène pour des raisons mercantiles, s'appuie sur la subjectivité et l'intersubjectivité, ce qui génère des analyses très riches. La méthodologie de groupes d'enquête habilite ensuite à développer une capacité à résoudre ces problèmes. Cette perspective devrait être, à mon avis, LA voie d'avenir pour sortir des impasses institutionnelles et organisationnelles qui semblent paralyser tout le monde, y compris les impasses qui guettent la planète Terre si nous ne nous mettons pas en action pour corriger à temps ce qui la menace. C'est à partir du moment où nous changerons de paradigme et que nous cesserons d'encenser la soi-disant expertise des autres (les détenteurs de savoirs et de capitaux, qui n'ont d'autres buts que de s'enrichir et de profiter à l'extrême) pour prendre confiance en NOS capacités que nous arriverons dans un autre monde complètement différent, qui est celui de reconnaitre dans chaque humain la capacité de réfléchir à son monde, d'y avoir accès, d'y agir et d'y évoluer.

SV : Il a été beaucoup été question dans les dernières années des rapports de domination induits par les nouvelles méthodes d'organisation du travail. Vous avez fait plusieurs enquêtes sur le terrain au fil des années. Comme sociologue, je pense que vous aviez une sensibilité particulière à ce sujet. Qu'avez-vous observé comme changements au niveau de l'organisation du travail, et peut-être aussi au niveau de l'organisation de la production, plus largement?

MFM : Pendant des décennies, l'organisation du travail de type tayloriste a prévalu. À l'ère industrielle, il y avait eu une démonstration de l'efficacité ou de la productivité associée au découpage des tâches, à leur standardisation et au fait de pouvoir augmenter les cadences. Mathématiquement, il était prouvé qu'il était rentable à court terme, très efficace, de faire travailler les individus de cette manière, mais le travail s'en est trouvé complètement émietté. Les travailleurs et travailleuses se sont trouvés dans un carcan où ils devaient mettre leur cerveau au vestiaire. La critique du taylorisme s'est faite dans les années 1950. Tout le mouvement des relations humaines s'est développé à partir de là et a démontré à quel point le travail sans signification apportait des effets contreproductifs. Ce mouvement des relations humaines aurait pu donner lieu à une amélioration qualitative du travail. Or, malheureusement, le changement que l'on a observé par la suite fut plutôt un retour à une domination insidieuse. Alors que les aspirations des travailleurs et des travailleuses pour réorganiser le travail tendaient vers plus d'autonomie ou de latitude, en réponse, ils ont obtenu plus de responsabilités, plus d'obligations. La demande d'autonomie s'est traduite par l'obligation de devoir se débrouiller avec les moyens du bord au même moment où des coupures de toutes natures ont été administrées : réductions de postes, de ressources financières, de temps de ressourcement ou de communication. Au final, on exige d'eux qu'ils rendent des comptes; c'est un comble... Être efficaces et faire plus avec moins, ce qu'on appelle maintenant l'efficience dans la Nouvelle Gestion Publique (NGP), voilà à quoi les salariés sont confrontés. La fameuse réorganisation a généré tout un ordre d'absurdités en dénaturant les aspirations légitimes des travailleurs, absurdités avec lesquelles nous sommes coincés présentement et qui amènent une partie des gens en épuisement professionnel. Autre exemple de « changements » qui se sont retournés contre les travailleurs : leur demande d'avoir plus de diversité dans leur travail a conduit à une polyvalence où tout chacun est appelé à faire quasiment n'importe quoi, au nom de « l'équipe » et au détriment du « collectif ». Cette polyvalence extrême est complètement incompatible avec l'idée de métier. Elle vient à l'encontre de traditions du travail où les métiers ou professions avaient développé des savoirs, des savoir-faire, une transmission des connaissances qui requièrent du temps d'intégration, de la communication, un climat de travail où l'échange et le partage font partie intégrante du travail. En somme, presque chacune des demandes des travailleurs, visant à réduire le caractère abrutissant du taylorisme (la monotonie, la répétition), ou du néo-taylorisme assisté par ordinateur, se retourne maintenant contre eux. Aujourd'hui, environ 30 % des travailleurs et travailleuses qui sont sur des congés d'invalidité de long terme les déclarent en lien avec la santé psychologique au travail. Il faut « expliquer » cette augmentation des problèmes de santé mentale au travail (détresse psychologique, épuisement, dépression) comme la résultante de la dégradation du travail, corrompu par des mesures administratives, gestionnaires, bureaucratiques, destinées à plaire à ceux qui tirent les ficelles pour profiter

davantage, alors que le système social se désagrège. Plusieurs ont cette impression de ne pas pouvoir arrêter la machine. Quoi faire alors? Détruire et recommencer? Mais on ne peut pas détruire le travail et le recommencer. On est « condamnés » à se retrousser les manches et à s'inscrire dans de nouveaux changements de cap, cela s'avère vital.

SV : Votre parcours est traversé à la fois par une volonté de reconstruire les possibilités d'action chez les travailleurs et travailleuses, et par un désir de comprendre ce processus. Après 20 ans de recherche et de réflexion à cet effet, quels constats faites-vous en ce qui concerne les possibilités de changement de l'organisation du travail par les travailleurs eux-mêmes?

MFM : En premier lieu, je serais portée à dire que l'on ne peut pas préconiser un type d'action généralisée, autrement dit, une espèce de mot d'ordre collectif qui rallierait tout le monde dans la même direction, parce que les réalités de travail, tout en étant semblables, sont très diversifiées. Pensons au secteur tertiaire, les milieux de l'éducation, de la santé, pour donner ces exemples, qui sont très différents du secteur secondaire là où se sont développés les syndicats au XXe siècle. Par contre, et nous l'avons constaté dans la recherche-action avec les écoles menée ces dernières années, il y a des possibilités concrètes et réelles de changer des choses à l'échelle du local, du micro, du plus petit univers commun, si l'on peut dire. La cible de l'organisation du travail est propice pour faire converger les gens ensemble dans une direction où ils ont des intérêts communs : c'est-à-dire dans l'optique d'une qualité de vie au travail et de la santé au travail. Il faudrait, pour que le changement s'opère sur le plan collectif, que les syndicats réarticulent leurs stratégies à partir du milieu de travail, du « local », du « plancher » comme on disait autrefois. De ce côté-là, on peut presque dire que toutes les possibilités existent de transformer l'organisation du travail, ou le rapport à l'organisation du travail, vers plus d'adéquation avec les valeurs des travailleurs. Pour cela, il faut pouvoir identifier ce qui est problématique, cerner ce qui est essentiel et convenir de cibles réalistes qui rallient les gens à partir de prises de conscience des sources de ce qui ne va pas. La mise en action est possible avec beaucoup de bonnes volontés et de bienveillance. Ça part d'abord d'une conscience, une conscience d'être, une conscience d'être dans un milieu, une conscience d'être en action dans un milieu qui nécessite d'être sain pour pouvoir soi-même être en santé. Mais la mise en mouvement demande un courage, une volonté terrible, et la conviction que chacun dispose d'un potentiel d'action, de création, un potentiel d'intelligence, un potentiel de vie à faire respecter pour que le changement s'articule et que le milieu corrige les éléments problématiques. Se faire respecter, c'est peut-être la chose la plus difficile de nos jours, à quelque échelle que ce soit. Individuellement et collectivement, on devrait se donner cela comme consigne incontournable. Dire non à l'absurdité, dire non à la force abusive, dire non au mépris, dire non au gaspillage, dire non à l'imbécilité ou au non-sens institué; dire non à la tricherie. On a chacun cette possibilité de dire non, mais il en coûte quelque chose. Il peut en coûter notre tranquillité, il peut en coûter notre avancement, et il y en a beaucoup qui ne jugent que par cette possibilité d'avancement sans cependant estimer les coûts à plus long terme. Mais on y gagne beaucoup aussi : on y gagne son « libre arbitre », ce qui ne veut pas dire que c'est facile et qu'on fait nécessairement les bons choix. On peut se tromper, mais on peut apprendre de notre expérience. Cela s'appelle la maturité et la sagesse qui peut être collective. De là l'importance de ne pas rester tout seul et de faire confiance aux autres; le groupe, le métier, la profession, voilà des remparts sûrs qui ont fait évoluer la civilisation au cours des siècles passés. Bien sûr, il faut avoir des « autres » significatifs, bienveillants autour de soi. Mais on peut faire ces choix-là, aussi, de s'entourer d'êtres bienveillants et de quitter ceux qui nous font tort. Les changements partent d'abord du sujet, de l'être unique qui, associé à d'autres êtres uniques, peuvent changer le monde : leur monde. Et par une espèce d'effet de cercles concentriques, il peut y avoir un effet sur le plus vaste monde. Mais je n'ai rien inventé quand je dis cela. Dans le temps, je lisais Ivan Illich et « Small is beautiful ». C'était un mouvement en réaction au gigantisme, et c'était avant l'ère de la mondialisation consacrée. Reconstituer des forces sociales à partir d'individus bienveillants, de petites cellules de la société, il me semble que cela pourrait révolutionner les milieux, dont les milieux de travail.

SV : Comment concevez-vous les liens entre la recherche - « terrain » et l'enseignement, et comment avez-vous fait pour entretenir l'un et l'autre?

MFM : Voilà une belle question qui me plaît et qui réfère à la beauté de la profession de professeur. Quand on enseigne, on est en posture de pouvoir participer à la construction du monde. Donc, pour moi, la recherche et

l'enseignement, c'est indissociable. La majorité des professeurs marient étroitement la recherche et l'enseignement. L'un doit nourrir l'autre et vice versa. C'est absolument essentiel dans le développement et la transmission des connaissances. La beauté de la profession de professeur à l'université, c'est de pouvoir amener des groupes d'étudiants à partager des intérêts, un enthousiasme, des préoccupations. C'est dans un esprit de partage qu'un professeur d'université va vouloir développer des connaissances pour contribuer à l'évolution d'une théorie et pouvoir outiller intellectuellement les étudiants et la société à penser le monde avec des concepts, avec des mots, avec des possibilités d'y agir ensuite. Étant récemment retraitée, je vais m'ennuyer terriblement de ne plus avoir cette possibilité d'ouvrir des horizons pour les étudiants. C'est notre grande gratification quand on peut assister à la découverte des étudiants de leur propre potentiel. C'est plus que strictement chercher et transmettre quelques connaissances, il y va d'une évolution des personnes, de la société.

Je pense que la façon d'intéresser les étudiants aux notions théoriques, c'est de toujours les coupler avec la réalité, avec le réel. Et il y a d'innombrables façons d'étudier le réel. Il revient à la responsabilité de chaque professeur-chercheur de développer un lien étroit avec le monde concret dans lequel il évolue. On parlait tout à l'heure de l'importance primordiale de reconnaitre à l'individu ou au « sujet » sa capacité d'être, de penser, d'agir. Cela vaut aussi pour les professeurs d'université qui sont invités à se prononcer sur des problèmes qui sont vécus dans la société. On devrait se présenter dans les milieux où on est appelé à intervenir non pas comme des experts qui viennent répandre la bonne parole universitaire, mais des experts des théories et méthodes qui permettent qu'une parole (au sens d'une analyse) puisse être prononcée et être partagée. Là on joue un rôle différent : on joue un rôle de messager, de « passeur », le rôle d'Hermès. C'est une posture herméneutique qui permet une traduction d'un objet vers un autre et qui autorise justement le passage ou l'échange d'expériences. Il y a alors des univers de connaissances qui sont échangés. Les étudiants sont très friands de ce genre de connaissances qui proviennent de recherches où le travail « réel » est étudié, comme celles que j'ai eu à réaliser dans des milieux aussi divers que ceux de l'éducation, de la santé, du monde municipal, des communications, etc. Au lieu de se percevoir comme des récepteurs passifs, des réceptacles même, ou des perroquets qui ont à reproduire des connaissances mémorisées, les étudiants voient la possibilité qu'eux aussi puissent jouer ce rôle de messager ou de relayeur en tant que futur praticien ou futur chercheur, pourquoi pas? L'Université amène une autorisation à pouvoir penser soi-même, à pouvoir analyser, à pouvoir agir dans le monde. Après, il y va de la responsabilité de chacun de faire quelque chose avec ce bagage.

JSD : Sociologue de formation, vous avez enseigné pendant deux décennies dans les programmes de sciences de l'orientation et avez démontré une certaine affection et une sensibilité pour la profession de c. o. En terminant, selon vous, quels sont les défis à venir pour cette profession, précisément dans le champ de vos objets de recherche?

MFM : C'est beaucoup au contact des étudiants et des praticiens eux-mêmes que j'ai pu reconnaitre des forces reliées à la profession de c. o. Je trouvais qu'ils avaient deux forces complémentaires. Une force, qui est la plus perceptible, c'est leur capacité d'écoute, d'empathie. J'ai constaté qu'à partir du moment où on leur donne des instruments théoriques, ces gens qui sont forts dans l'écoute sont ensuite capables d'analyser des situations de façon sensible. C'est ce qui les distingue, par exemple, des gens formés du côté des lois, des règles, des méthodes, etc. Cette sensibilité constitue une compétence sociale qui mériterait d'être beaucoup mieux reconnue. L'autre force, c'est de pouvoir participer activement, concrètement, dans du changement, dans de la transformation sur la base de cette sensibilité, dans le souci des autres, selon une éthique de justice critique. Il faut entretenir cette force par une formation qui permet d'animer les milieux de travail; il faut pouvoir développer des habiletés organisationnelles pour agir à ce niveau. L'accompagnement à la fois d'individus et de milieux dans la prise de conscience des éléments problématiques du côté de la santé mentale au travail est une première étape. La deuxième est d'animer et d'accompagner ces milieux visant à soutenir leur propre prise en charge de problèmes d'ordre organisationnel ayant des incidences sur la vie professionnelle et personnelle. Il faut être conscient des souffrances d'ordre éthique qui affectent les salariés, y compris les c. o. eux-mêmes qui peuvent se retrouver dans des postures éthiques compromises parce qu'il y a quelque chose de leur mission qui est empêché, et parce qu'ils participent plus ou moins volontairement à une reconduction des situations problématiques lorsqu'ils ne voient pas d'autres solutions que de conseiller à leurs clients de « s'adapter » au contexte, même à l'inadaptable. Il est temps que les environnements de travail soient adaptés aux humains.

Bref, il faut tenir compte à la fois des forces des c. o. et des problèmes auxquels ils font face. Le CRIEVAT a aussi cette responsabilité d'entretenir cette réflexion critique sur le sens que prend la profession, sur ce que vivent les c. o. tant au plan professionnel, technique que sur le plan personnel, à travers leur profession, tout comme il est essentiel que la recherche leur permette de développer leur profession à l'aube du 21e siècle.

Merci à vous deux pour cet entretien qui m'a permis de boucler une boucle sensible de mon « passage » à cette institution qui m'est chère.

Visitez le site internet du CRIEVAT pour en savoir plus sur les réalisations de Marie-France Maranda :
http://www.crievat.fse.ulaval.ca/membres/associes/maranda_marie-france/

À PROPOS DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS

Nouvelle publication

Pilote, A., et Magnan, M.-O. (2014). La fréquentation universitaire : comparaison entre les minorités de langue officielle au Canada. Dans R. Landry (dir.), *La vie dans une langue officielle minoritaire au Canada* (p. 145-170). Québec : Presses de l'Université Laval.

Maranda, M.-F., **Viviers, S.**, et *Deslauriers, J.-S.* (2014). *La santé mentale au travail : au cœur des préoccupations des milieux de travail. Cahier des participantes et participants*. Québec : CRIEVAT et Centrale des syndicats du Québec. (*Disponible en ligne très bientôt…*)

Nouvelles subventions de recherche

Fonds de recherche sur la société et la culture Québec

Programme de soutien aux équipes de recherche (2014-2018)

GROUPE DE RECHERCHE ET D'INTERVENTION SUR L'INSERTION ET LE MAINTIEN DURABLE EN EMPLOI.

Équipe : **Geneviève Fournier** (responsable), **Bruno Bourassa**, **Louis Cournoyer**, **Simon Grégoire**, **Lise Lachance**, **Yann Le Bossé**, **Jonas Masdonati**, **France Picard**, **Louise St-Arnaud**.

Dynamiques d'insertion et d'intégration en emploi : parcours professionnels en transformation et pratiques d'accompagnement individuel et collectif.

****

Programme Établissement de Nouveaux professeurs-chercheurs (2014-2017)

JONAS MASDONATI

Réorientation de carrière et retour en formation professionnelle ou technique : le cas des jeunes adultes de 25-40 ans.

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada | Conseil de recherches en sciences humaines du Canada | Canada

Programme Savoir, domaine prioritaire : Économie numérique (2014-2017)

LISE LACHANCE

Cochercheur-e-s : **Louis Richer**, **Simon Grégoire**, **Geneviève Fournier** et **Louis Cournoyer**

Effets de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication sur la conciliation travail-famille et la qualité des relations interpersonnelles : Rôle direct, médiateur et modérateur de caractéristiques individuelles.

****

Programme Savoir : subventions Savoir (2014-2017)

LOUISE ST-ARNAUD

Cochercheur-e-s : **Geneviève Fournier** et Michel Vézina

Femmes chefs d'entreprises, subjectivité, coopération et émancipation.

Le savoir se développe au CRIEVAT. Bonne recherche!

À PROPOS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Bourses et distinctions

Jo-Anni Joncas, candidate au doctorat en administration et évaluation en éducation (fondements sociaux) à l'Université Laval sous la direction d'**Annie Pilote**, s'est récemment vu décerner une bourse de recherche de doctorat du *Programme de bourses d'études supérieures du Canada Joseph-Armand-Bombardier* du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada. Le titre provisoire de son projet de recherche est le suivant : *Parcours postsecondaires atypiques : le cas des étudiantes autochtones ayant vécu une grossesse à l'adolescence*.

Sofia Arsenii, doctorante en administration et évaluation en éducation sous la direction d'**Annie Pilote**, s'est méritée une bourse du Conseil de la vie française en Amérique pour son projet de thèse qui porte sur les parcours scolaires et le rapport aux langues chez des jeunes immigrants d'Europe de l'Est à Montréal.

Geneviève Fradette, diplômée à la maîtrise en orientation sous la direction de **Bruno Bourassa**, se retrouvera au tableau d'honneur de la Faculté des études supérieures et postdoctorales en reconnaissance de la qualité exceptionnelle de son dossier scolaire et de l'excellence de ses résultats. Son essai a pour titre : *Le chantier d'insertion socioprofessionnelle à l'étranger : une alternative heureuse au service des jeunes adultes en difficulté*.

Toutes nos félicitations à vous trois. Bonne chance pour la suite!

Soutenance de thèse complétée

Ndugumbo Vita

Ndugumbo Vita, membre étudiant du CRIEVAT et doctorant en administration et évaluation en éducation à l'Université Laval sous la direction de **Denis Savard** et la codirection de feu Jean-Pierre Fournier, a soutenu avec succès, le 30 avril dernier, sa thèse qui a pour titre « *La reconstruction de l'éducation en contexte "d'après-guerre" en République Démocratique du Congo* ». La soutenance s'est effectuée sous la présidence d'Éric Frenette et le jury était formé de Denis Savard, Jean Plante, Jean-Joseph Moisset et André Morin.

Bravo et bonne continuation!

Soutenances de thèse à venir…

9 JUIN 2014 – Université Laval
9h30 à la salle 3632 du Pavillon Louis-Jacques-Casault

Alain Dubois

Doctorant en orientation sous la direction de **Jimmy Ratté**.

Titre : S'approprier sa vie en donnant sens à l'épreuve. Les manifestations des dimensions paradoxales de l'existence chez des personnes en réadaptation.

ALAIN DUBOIS EST C.O., PROFESSEUR AU DÉPARTEMENT DES FONDEMENTS ET PRATIQUES EN ÉDUCATION DE L'UNIVERSITÉ LAVAL ET CHERCHEUR AU CRIEVAT.

11 JUIN 2014 – Université Laval
14h00 à la salle 3244 du Pavillon Charles-De Koninck

Manon Chamberland

Doctorante en orientation sous la direction de **Yann Le Bossé**.

Titre : Le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités : un aperçu des pratiques avec des femmes immigrantes au sein d'organisations communautaires de Montréal, Bruxelles et Grenoble.

MANON CHAMBERLAND EST PROFESSEURE À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS (CAMPUS ST-JÉRÔME) ET CHERCHEURE AU CRIEVAT.

Activités scientifiques étudiantes

Allaire, L., et Dubois, A. (2014, juin). *La participation à un programme d'hortithérapie dans l'expérience de rétablissement chez des personnes vivant une problématique de santé mentale.* Communication par affiche présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Dussault, M., Bourassa, B., et Fournier, G. (2014, juin). *Comment avez-vous fait l'expérience de vous professionnaliser?* Communication présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Gauthier, C., et Fournier, G. (2014, mai). *L'adoption de conduites d'hypertravail : Regard sur les cheminements individuels et les dynamiques organisationnelles*. Communication présentée au 82e Congrès de l'ACFAS, Montréal, Canada.

Labrosse, J., Gaudreault, M., et Picard, F. (2014, juin). *Plusieurs groupes d'étudiants sont désavantagés face à la diversification des choix d'options scolaires*. Communication présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Lahrizi, I. (2014, juin). *Au-delà des frontières : stratégies identitaires et choix de carrière des jeunes issus de l'immigration*. Communication présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Pelletier, M., et St-Arnaud, L. (2014, juin). *L'accompagnement au retour au travail à la suite d'un problème de santé psychologique : une clinique axée sur le travail*. Communication présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Pinault, M. (2014, juin). *Le « je » en jeu : « Se faire soi » dans un jeu de rôle en ligne massivement multijoueurs*. Communication présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Robichaud, M.-M., Truchon, M., St-Arnaud, L., et Nastasia, I. (2014, mai) *Facteurs influençant le processus de retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle selon la perspective de l'assureur public : résultats préliminaires.* Communication présentée au 82e Congrès de l'ACFAS, Montréal, Canada.

Robichaud, M.-M., Truchon, M., St-Arnaud, L., Nastasia, I., et Schmouth, M.E. (2014, juin). *Éléments liés aux interactions entre les acteurs qui facilitent ou freinent le retour au travail : Perspective des intervenants en réadaptation de l'organisme d'indemnisation public.* Communication par affiche présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Skakni, I. (2014, juin). *Les enjeux de l'insertion dans la carrière scientifique en sciences humaines et sociales : regards croisés*. Communication présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Veilleux, A. D. (2014, juin). *L'orientation professionnelle des jeunes gais, lesbiennes, bisexuels ou en questionnement : significations et expériences de conseillers et conseillères*. Communication présentée au Congrès international en orientation et développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuoDE), Québec, Canada.

Étudiant-e-s du CRIEVAT récemment diplômé-e-s

NOM	TITRE DE LA RECHERCHE (Les titres soulignés indiquent que le document est disponible en ligne)	DIRECTION
Nicolas Doucet *Doctorat en psychologie, essai doctoral* *Université du Québec à Chicoutimi*	Relations entre les conflits de rôles, la fatigue et la santé psychologique chez des étudiants âgés de 19 à 21 ans occupant un emploi au cours de l'année scolaire.	Lise Lachance Luc Laberge
Geneviève Fradette *Maîtrise avec essai en sciences de l'orientation* *Université Laval*	Le chantier d'insertion socioprofessionnelle à l'étranger : une alternative heureuse au service des jeunes adultes en difficulté.	Bruno Bourassa
Nathalie Hébert *Maîtrise avec essai en sciences de l'orientation* *Université Laval*	L'effet de la perte d'emploi sur l'identité des cadres âgés de 45 à 55 ans.	Geneviève Fournier

Julie Paquet *Doctorat en psychologie, essai doctoral* *Université du Québec à Chicoutimi*	Liens entre les fonctions exécutives et les manifestations psychopathologiques chez des enfants d'âge scolaire ayant une déficience intellectuelle.	Louis Richer Lise Lachance
Catherine Perreault *Maîtrise en carriérologie, rapport d'activités dirigées* *Université du Québec à Montréal*	Expérience de la rupture professionnelle volontaire chez les musiciens.	Lise Lachance
Dominique Tanguay *Doctorat en sciences de l'orientation* *Université Laval*	L'incidence de la maternité et de la paternité sur la persévérance aux études doctorales.	Liette Goyer
Simon Viviers *Doctorat en sciences de l'orientation* *Université Laval*	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.	Marie-France Maranda Jacques Rhéaume

Étudiantes nouvellement admises au CRIEVAT

NOM / PROGRAMME	TITRE DE LA RECHERCHE	DIRECTION
Johannie Boulet Maîtrise avec mémoire en sciences de l'orientation Université Laval	À déterminer.	Simon Viviers
Léonie Gauthier-Richard Maîtrise avec mémoire en carriérologie Université du Québec à Montréal	La conciliation des domaines de vie chez les travailleurs autonomes en santé mentale et en relations humaines.	Lise Lachance

VOS SUGGESTIONS DE LECTURE

Dufour, C. (2014). *Guide des métiers pour les petites filles qui ne veulent pas finir princesses*. Paris, France : Fayard.

À Noël dernier, j'ai feuilleté le catalogue Jouets d'un grand magasin. Sur fond bleu : des autos, des motos et des bateaux. Sur fond rose : des poupées qui marchent et parlent, dix Barbie princesse et une Barbie fait le ménage. Materner c'est très bien, faire le ménage c'est nécessaire, et s'habiller comme une princesse peut être agréable, mais ce ne sont pas les seules façons, pour une fille, de gagner sa vie. Il y a beaucoup d'autres métiers, bien mieux payés.

Ce « Guide des métiers » vous fera découvrir plus de cinquante professions, depuis Aventurière jusqu'à Physicienne en passant par Agent secret, Chef d'orchestre, Femme d'affaires, Informaticienne ou Surfeuse. Chaque fiche-métier offre deux portraits : celui d'une pionnière et celui d'une femme d'aujourd'hui. Des indications pratiques comme « études conseillées », « salaire en début de carrière » ou « espérance de vie » accompagnent le texte.

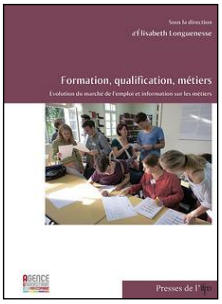
Décalé et enthousiasmant. À mettre entre toutes les mains.

Saint-Jean, M., et Lafortune, L. (dir.) (2014). L'accompagnement du changement en formation. *Les dossiers des sciences de l'éducation*, nº 31. Toulouse, France : Presses universitaires du Mirail

Nous assistons depuis quelques années à un envahissement du terme accompagnement dans la sphère professionnelle et à son développement dans la littérature scientifique. Nous constatons en parallèle que les milieux de l'éducation, de la formation et différents champs professionnels (santé, social) sont en cours de transformation (réformes, évolution technologique, évolution des pratiques) et peuvent nécessiter un accompagnement de ces changements. La littérature scientifique met en évidence des stratégies et des formes de conduite versus accompagnement du changement : supervision, consultation, expertise, analyse des pratiques, formation, communauté de pratiques, mentorat... Ces formes sont pensées en fonction des finalités attendues relatives à la continuité /discontinuité du changement, ce qui revient à situer le changement dans son rapport à la situation antérieure. Dans ce dossier, le regard porté sur le changement inscrit l'accompagnement à différents niveaux : la posture de recherche pour accompagner le changement ; la place des pratiques mises en jeu sur le chemin du changement ; le rôle des personnes participantes ou intervenantes, collectivement ou individuellement, dans le changement ; la prégnance des dispositifs comme cadre de pensée, cadre d'intelligibilité ou cadre d'émancipation du changement ; le poids des organisations.

Ce numéro propose donc de tisser un lien entre accompagnement et changement. En effet, ce lien n'est pas uniquement un effet de mode, mais une réponse à la multiplication des réformes, l'acuité des exigences face aux crises de toutes sortes (économiques, sociales, politiques…) que traverse notre siècle. L'accompagnement du changement donne corps aux demandes sociales.

Longuenesse, É. (dir.) (2014). *Formation, qualification, métiers. Évolution du marché de l'emploi et information sur les métiers. Actes de la table-ronde, Beyrouth 21-22 mai 2012*. Beyrouth : Presses de l'IFPO.



Le présent volume réunit les travaux d'une table-ronde tenue en mai 2012, à l'Université libanaise, dont l'objectif était de faire un premier état des lieux de la façon dont est affrontée la question de l'ajustement des formations aux nouveaux besoins du marché de l'emploi et dont sont identifiés les nouveaux métiers et métiers émergents au Liban. La participation de quelques chercheurs et experts d'Algérie et d'Égypte a permis d'ouvrir la réflexion sur des situations voisines, tandis que la présentation des représentants de trois organismes français travaillant à l'information sur l'emploi, les métiers et les qualifications, visait à mettre en débat acquis et limites de l'expérience française. Plus qu'un simple recueil d'actes, cet ouvrage se veut le produit d'une réflexion collective qui se poursuit au-delà de la table ronde, et dont rend compte une longue introduction de caractère plus théorique, permettant de situer les communications dans le champ des travaux sur l'emploi, le marché du travail et la formation professionnelle. (Plus d'informations : **http://www.ifporient.org/node/1449**)

APPELS DE COMMUNICATIONS

Le RÉPERTOIRE DES APPELS DE COMMUNICATIONS ET PUBLICATIONS 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_pour_publication_et_communication**

40e CONGRÈS DE L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES TROUBLES D'APPRENTISSAGE (AQETA)

Thème : *Un réseau pour l'apprenant dans le monde de demain*.
Quand : **25 au 27 mars 2015** – **Montréal** (Québec)
Date limite : **9 juin 2014**
Pour informations : **http://aqeta.qc.ca/communication.html**

CONGRÈS NATIONAL EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (CANNEXUS 2015)

Quand : **26 au 28 janvier 2015** – **Ottawa** (Ontario)
Date limite : **13 juin 2014**
Pour informations : **http://cannexus.ca/fr/appel-aux-conferenciers/**

1er CONGRÈS INTERNATIONAL TRAVAIL ET SPIRITUALITÉ

Quand : **9 au 11 septembre 2014** – **Lausanne** (Suisse)
Date limite : **15 juin 2014**
Pour informations : **http://www.travail-spiritualite.org/**

3rd LIFELONG LEARNING INTERNATIONAL CONFERENCE 2014

Thème : *Un réseau pour l'apprenant dans le monde de demain*.
Quand : **20 au 22 novembre 2014** – **Sabah** (Malaisie)
Date limite : **30 juin 2014**
Pour informations :
http://submit.confbay.com/index.php?option=com_conf&acid=161&Itemid=1

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

Thème : *Coopérer?*
Quand : **30 juin au 3 juillet 2015** – **Paris** (France)
Date limite : **30 juin 2014**
Pour informations :
http://labiennale.cnam.fr/la-biennale-2015/appel-a-communication/

8e SYMPOSIUM ÉTUDIANT DU CRIEVAT

Quand : **7 novembre 2014 – Université Laval** (Québec)

Date limite : **19 septembre 2014**

Formulaire d'appel de communications : **https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Symposium/2014/Appel_de_communications_2014.doc**

CONGRÈS ANNUEL 2015 DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE (ACCP)

Quand : **19 au 22 mai 2015 – Niagara Falls** (Ontario)

Date limite :

- **20 octobre 2014** (Propositions pour le congrès)
- **8 août 2014** (Propositions pré-congrès)

Pour informations : **http://www.ccpa-accp.ca/conference/presenters_fr.php**

6e CONGRÈS INTERNATIONAL DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE POUR LA FORMATION, LA RECHERCHE ET L'INTERVENTION SOCIALE (AIFRIS)

Thème : *Multiplication des précarités : quelles interventions sociales ?*

Quand : **7 au 10 juillet 2015 – Porto** (Portugal)

Date limite : **L'appel à communications sera lancé en juillet 2014.**

Pour informations : **http://aifris.eu/06manifestations/porto_2015/index_01.php**

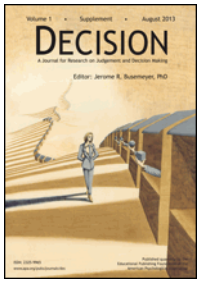
APPELS DE PUBLICATIONS

REVUE FORMATION EMPLOI

Thème : *L'économie verte : Rupture majeure ou adaptation progressive des systèmes de formation et d'emploi ? Quelles spécificités ?*

Date limite : **15 septembre 2014**

Pour informations : **http://calenda.org/283170**



DECISION

Thème : *Decision is a scholarly journal publishing peer-reviewed articles representing the science of decision making. The first issue of Decision will appear in Spring 2014.*

Date limite : **aucune**

Pour informations :

http://www.apa.org/pubs/journals/dec/call-for-papers-for-first-issues.aspx

À METTRE À L'AGENDA

LES GRANDES CONFÉRENCES DE LA FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION – FRANCIS DANVERS

Titre : *L'orientation humaine : deux milles ans d'histoire. Une vision paradigmatique.*

Lieu : Université Laval, Québec

Date : 10 juin 2014 à 11h30

Pour informations : **http://www.fse.ulaval.ca/faculte/comm/agenda/?date=2014-06-10&no_evenement=955**

14e 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/**

46e 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/**

FIRST CONGRESS ON THE CONSTRUCTION OF PERSONAL MEANING

Thème : *Exploring what makes life worth living.*

Lieu : Vancouver, Colombie-Britannique

Date : 24 au 27 juillet 2014

Pour informations : **http://meaning.ca/conference/**

EDUCATION, PSYCHOLOGY AND HUMANITIES 2014 INTERNATIONAL CONFERENCE

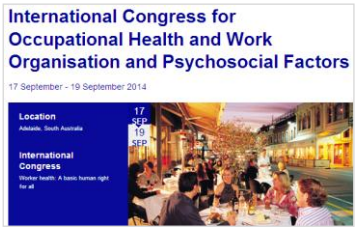
Lieu : Washington DC, États-Unis

Date : 27 août 2014

Pour informations : **http://www.advenaworld.com/education-psychology---humanities-conference.html**

18e 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**



International Congress for Occupational Health and Work Organisation and Psychosocial Factors

Thème : *Worker health: A basic human right for all.*
Lieu : Adélaïde, Australie
Date : 17 au 19 septembre 2014
Pour informations : **http://unisa.edu.au/ICOHcongress**

3rd International WDPI Conference on Work Disability Prevention

Thème : *Implementing Work Disability Prevention Knowledge.*
Lieu : Toronto, Ontario
Date : 29 septembre au 1er octobre 2014
Pour informations : **http://wdpi2014.iwh.on.ca/**

PROCHAIN NUMÉRO DE LA VRC : AUTOMNE 2014

Vos commentaires et suggestions sont appréciés!
Merci de communiquer avec le **Comité éditorial**
Courriel : **vrccrievat@fse.ulaval.ca**