



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 4**  
**Octobre 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
Appel de communications .....	15
Appel de publications .....	16
À mettre à l'agenda .....	17
Varia.....	18

#### Le Comité éditorial

- Bruno Bourassa**, Ph.D.  
professeur titulaire et chercheur  
régulier au CRIEVAT
- Marie-Denise Boivin**, Ph.D.  
professeure retraitée et chercheure  
associée 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
- Mariève Pelletier**, M.A.  
étudiante au doctorat en orientation  
et membre étudiante au CRIEVAT

## INTRODUCTION

C'est avec enthousiasme que nous entamons la session d'automne 2014 avec ce numéro bien rempli de votre bulletin d'information favori! Comme vous pourrez le constater dans les pages qui suivent, il s'en passe des choses au CRIEVAT et nous en sommes très fiers.

Tout d'abord, il nous fait grand plaisir de vous inviter à participer à la 8<sup>e</sup> 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 se sont déroulées au cours de l'été, ainsi que les principaux éléments d'actualité concernant le centre de recherche. Par la suite, **Charles Bujold** vous propose le résumé d'un article qui a pour titre : *Le sens du travail chez des travailleurs atypiques : une réalité aux multiples facettes*. Plus loin, deux rubriques sont consacrées aux activités des chercheur-e-s et étudiant-e-s.

Enfin, 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

### 8<sup>e</sup> Symposium étudiant du CRIEVAT

Le CRIEVAT vous convie à sa 8<sup>e</sup> édition du **Symposium étudiant du CRIEVAT** qui aura lieu le **7 novembre 2014** à l'Université Laval. Cette année, 5 étudiant-e-s de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles y présenteront leur projet de recherche.

Semblable à un colloque scientifique, le Symposium étudiant du CRIEVAT rassemble près d'une centaine de personnes du secteur de l'orientation et des domaines connexes et a pour objectifs :

- de permettre aux étudiant-e-s des cycles supérieurs et membres du CRIEVAT de contribuer activement au rayonnement de leur discipline en diffusant leurs plus récents travaux scientifiques ;
- d'offrir un lieu d'échange et de réflexion pour les étudiant-e-s, chercheur-e-s et professionnel-le-s ;
- de promouvoir le CRIEVAT au sein de la communauté.

**Saisissez l'opportunité de venir réfléchir avec nous sur des problématiques actuelles, tout en encourageant la relève de demain ! Faites vite, car les places sont limitées!**

#### INFORMATIONS GÉNÉRALES

<b>Quand :</b>	Vendredi <b>7 novembre 2014</b> de 9h00 à 17h00
<b>Lieu :</b>	Salle Jean-Paul-Tardif (1334) du Pavillon La Laurentienne de l'Université Laval
<b>Coût* :</b>	♦ <b>15 \$</b> étudiant-e-s; <b>30 \$</b> général.

*\*Inclus le dîner, les pauses-santé et un cocktail en fin de journée.*

**Pour accéder au programme de la journée, au résumé des présentations et au formulaire d'inscription, CLIQUEZ ICI.**

## Séminaire du CRIEVAT

Le 3 juin dernier, Fiona Douglas, professeure à la Charles Sturt University d'Australie, est venue animer un séminaire qui avait pour titre : *Career Practitioner Professional Identity Construction: Avoidance as a means of resistance*. Cette activité, qui a été organisée grâce à une initiative de **Simon Viviers**, professeur à l'Université Laval et chercheur au CRIEVAT, a été une belle occasion pour plusieurs étudiant-e-s, professeur-e-s et chercheur-e-s de discuter de la construction identitaire des conseillers et conseillères d'orientation et d'échanger des idées avec une collègue d'outre-mer. Pour consulter le résumé de la présentation de madame Douglas, ainsi que sa biographie, [cliquez ici](#).



Simon Viviers et Fiona Douglas

## Stagiaire postdoctorale au CRIEVAT

Le CRIEVAT a le plaisir d'accueillir **Noémie Olympio**, Ph. D., maître de conférences à l'ESPE, Aix-Marseille Université et stagiaire postdoctorale à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval, qui travaille actuellement sous la direction de **France Picard**. Durant son séjour au CRIEVAT, elle participera entre autres à une recherche qui a pour titre : *Analyse comparative internationale des dispositifs d'orientation selon l'approche par les capacités d'Amartya Sen*.  
*Bienvenue au CRIEVAT!*



Noémie Olympio

## Parution du 4<sup>e</sup> numéro de la revue *INITIO*

Nous avons le plaisir de vous informer que le quatrième numéro d'INITIO ayant pour thème Minorités en éducation et dans le monde du travail est maintenant accessible en ligne : <http://www.initio.fse.ulaval.ca/>



## Changements au comité éditorial de la VRC

### *Départ de Charles Bujold*

Notre collègue et ami **Charles Bujold**, membre du comité éditorial de la VRC depuis les débuts de sa parution en 2006, a décidé cette année de prendre sa retraite «pour vrai». C'est un repos bien mérité...La présence de Charles sur ce comité nous manquera beaucoup. Son travail méticuleux de révision, son répertoire intarissable de blagues (toutes à faire crouler de rire), sa disponibilité, sa gentillesse et sa légendaire bonne humeur ont fait de Charles un collègue très apprécié. Charles a participé activement à toutes les *étapes de vie* de la VRC et nous souhaitons l'en remercier vivement.

*Merci, Charles, de tout ce temps passé avec nous. Bonne retraite et reviens nous voir...*



### *Arrivée de Marie-Denyse Boivin*

Nous souhaitons la bienvenue à notre collègue Marie-Denyse Boivin, toute jeune professeure retraitée et chercheure associée au CRIEVAT, qui a accepté de se joindre au comité éditorial de la VRC.

*Merci Marie-Denyse et bienvenue dans l'équipe!*



## Le CRIEVAT au Congrès international en développement de carrière (AIOSP, OCCOQ, RQuODE)

Cette année, l'édition 2014 du Congrès international en développement de carrière a eu lieu dans la ville de Québec. Cet événement qui avait pour thème « À l'intersection des dynamiques personnelles, collectives et du monde du travail » a réuni plus de 1250 participant-e-s! Plus de 200 symposiums, ateliers, communications et affiches y ont été présentés.

Il s'agissait d'une occasion en or pour nos membres de présenter leurs plus récents résultats de recherche. Au total, 18 chercheur-e-s et 8 étudiant-e-s du CRIEVAT ont participé activement au congrès.

De plus, il est important de mentionner que Geneviève Fournier, professeure à l'Université Laval, chercheuse et directrice du CRIEVAT, a eu l'honneur de prononcer la conférence d'ouverture de ce grand congrès international. Sa communication, intitulée « *Diversification des parcours professionnels : enjeux individuels et collectifs* », proposait une réflexion sur des enjeux importants de la vie professionnelle d'aujourd'hui. Il a été notamment question des défis qui sont posés à la fois aux travailleurs-euses dans la gestion de leurs parcours professionnels, aux intervenant-e-s qui les accompagnent et aux chercheur-e-s qui tentent d'éclairer ces nouvelles réalités. Pour consulter le document PowerPoint de la présentation de madame Fournier, **cliquez ici**.



Geneviève Fournier

### **Vous voulez télécharger des présentations PowerPoint de certaines séances!**

Plusieurs présentateurs-trices ont déposé leurs documents PowerPoint sur le site du congrès. Pour les télécharger, veuillez vous rendre à la page du "Programme" sur le site du congrès (**cliquez ici**). Dans les blocs de séances concomitantes, vous trouverez ces présentations PowerPoint lorsqu'apparaît à droite de la ligne du titre de la séance un sigle représentant un "trombone".



Kiosque du CRIEVAT

Le CRIEVAT a également profité de cette vitrine pour donner de la visibilité aux travaux de ses chercheur-e-s et de ses étudiant-e-s en tenant un kiosque lors du Congrès. Plusieurs personnes l'ont visité et ont échangé avec des membres de l'équipe. Le CRIEVAT désire remercier sincèrement le comité organisateur de l'événement, ainsi que 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).

## Rendez-Vous du CRIEVAT – Automne 2014

Marcelline Bangali

24 octobre 2014 de 12h00 à 13h30

Local 726, Pavillon des sciences de l'éducation, Université Laval

**Titre : Développement des « compétences à s'orienter » : proposition d'une démarche réflexive.**

Résumé de la présentation... **CLIQUEZ ICI**

**Noémie Olympio**

**3 novembre 2014 de 12h00 à 13h30**

Local 182, Pavillon des sciences de l'éducation, Université Laval

**Titre : *Éducation, liberté de choix et qualité de la vie : quels apports de la théorie des capacités? Une comparaison des systèmes éducatifs français et suisse.***

Résumé de la présentation... [CLIQUEZ ICI](#)

---

**Charles Fleury**

**Événement organisé en collaboration avec le Centre interuniversitaire d'études québécoises (CIEQ)**

**13 novembre 2014 de 12h00 à 13h30**

*Plus d'informations sur cet événement très bientôt...*

---

**Marc Molgat et Louis Cournoyer**

**21 novembre 2014 de 12h00 à 13h30**

Local 182, Pavillon des sciences de l'éducation, Université Laval

**Titre : *Les jeunes adultes inscrits en formation professionnelle au secondaire : parcours et formes de soutien.***

Résumé de la présentation... [CLIQUEZ ICI](#)

---

## **DES CHERCHEUR-E-S QUI CHERCHENT ET QUI TROUVENT**

---

### **Compte rendu de l'article suivant :**

**Bujold, C., Fournier, G., & Lachance, L.** (2013). The meaning of work among nonstandard workers: A multifaceted reality (Le sens du travail chez des travailleurs atypiques : une réalité aux multiples facettes). *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 47(4), 480-499.

Compte rendu réalisé par **Charles Bujold**  
professeur émérite de l'Université Laval et chercheur associé au CRIEVAT<sup>1</sup>

Cet article présente les résultats d'une étude réalisée au moyen d'un questionnaire semi-structuré d'exploration administré à 100 travailleurs atypiques du Québec. Cette étude portait simultanément sur quatre aspects : la signification du travail pour ces travailleurs; la place accordée au travail dans leur vie (sa centralité); leurs attentes par rapport au travail, et finalement leur représentation de leur engagement face à ce rôle de vie.

#### **QUELQUES ÉLÉMENTS DE LA LITTÉRATURE**

Le travail atypique se définit comme un travail à temps partiel, non permanent, mais les définitions varient d'un pays à l'autre (Tucker, 2002). En combinant différentes perspectives d'analyse, Fournier, Bourassa et Béji (2003) ont associé le travail atypique à un emploi dont la durée est limitée ou incertaine et dont le statut est mal défini ou pas défini du tout.

Le premier des quatre aspects considérés, la *signification* du travail, réfère aux raisons pour lesquelles un individu travaille ou aux fonctions attribuées au travail. Par exemple, un travail signifiant est utile, justifié sur le plan moral. Il permet à l'individu de retirer des gains et des bénéfices de ses réalisations, d'être autosuffisant, et

---

<sup>1</sup> Collaboration : Anne Thériault, étudiante à la maîtrise en carriérologie (UQAM) sous la direction de Lise Lachance.

d'établir des liens avec ses collègues (Blustein, 2006; Morin, 2004). Chalofsky et Krishna (2009) ont pour leur part distingué le sens *du* travail du sens *au* travail. En ce qui concerne le premier aspect, un travail signifiant en est un qui permet notamment d'utiliser sa créativité et de favoriser un équilibre avec les autres rôles de vie. Le sens *au* travail, pour sa part, réfère à l'engagement de l'individu envers l'organisation ou le lieu de travail.

La centralité du travail peut être absolue ou relative. La centralité absolue implique une importance accordée au travail en général, qu'il soit vu comme un but satisfaisant en soi, comme un moyen d'atteindre d'autres objectifs, ou seulement comme un moyen de survie. La relativité renvoie à la place que le travail occupe dans la vie d'une personne au regard des autres aspects tels que la vie de couple, la famille, les loisirs, les amis, ou l'engagement communautaire (Mercure et Vultur, 2010).

En ce qui concerne le troisième aspect, les attentes face au travail, Mercure et Vultur (2010) ont obtenu les résultats suivants avec un échantillon de plus de 1000 travailleurs québécois des deux sexes qui étaient des travailleurs réguliers, atypiques, ou sans emploi : une atmosphère de travail agréable (72 %), de bonnes relations avec les collègues (70,6 %), des tâches intéressantes (67, 1 %), la possibilité de réalisation de soi (65,2 %), l'indépendance (56, 2 %), et un horaire de travail raisonnable (56,1 %).

Finalement, l'engagement face au travail renvoie notamment, ainsi qu'il a été mentionné plus haut, au sens *au* travail (Chalofsky et Krishna, 2009). Ces auteurs dégagent deux aspects de ce concept, à savoir, « *commitment* » et « *engagement* ». Le premier de ces aspects réfère, entre autres, à l'adhésion de l'employé aux buts et aux valeurs de l'organisation, alors que « *l'engagement* » implique que l'employé est susceptible de travailler plus fort pour aller au-delà des attentes de l'organisation.

## MÉTHODOLOGIE

L'étude a porté sur un échantillon de 49 hommes et de 51 femmes de la grande région de Québec, des Canadiens francophones de race blanche, âgés de 21 à 60 ans, et dont les niveaux d'études allaient de la fin du primaire au 3<sup>e</sup> cycle universitaire. Les participants devaient ne pas avoir eu de travail permanent au cours des trois dernières années et ne pas avoir été hors du marché du travail pour plus d'un an à la fois. Ils devaient également avoir eu des périodes de non-emploi ou de formation au cours des trois dernières années précédant l'étude. Dans le cadre d'une recherche de plus grande envergure portant sur les trajectoires professionnelles, un questionnaire semi-structuré d'exploration conçu pour être auto-administré et ayant pour but d'explorer les quatre dimensions décrites plus haut (signification, centralité, attentes et engagement) fut remis aux participants. Un total de 100 des 124 questionnaires distribués furent retournés, pour un taux de réponse de 81,6 %.

La procédure d'analyse utilisée a été de nature descriptive et exploratoire. Des analyses descriptives ont été effectuées pour déterminer la perception des membres de l'échantillon au regard des quatre aspects. Quand le participant devait donner plus d'une réponse à partir d'un ensemble de plusieurs réponses possibles, une analyse des correspondances multiples était utilisée pour décrire les relations existantes entre les variables nominales. Ensuite, une classification ascendante hiérarchique a été appliquée afin d'obtenir les profils les plus cohérents possible pour les participants. Les analyses multivariées ont été réalisées en utilisant le logiciel SPAD. L'étude des différences selon le sexe, l'âge et le degré de scolarité a été faite en appliquant des tests du chi-carré, des tests T, et des analyses de variance.

## RÉSULTATS

La *signification* accordée au travail s'est révélée généralement positive pour les membres de l'échantillon. Ainsi que le rapportent les auteurs, 54, 7 % des travailleurs atypiques ont défini le travail comme une activité utile et donnant un sentiment d'appartenance. Pour 35, 8 % des participants, il était perçu comme une activité plaisante, et seulement 9,5 % d'entre eux le percevaient comme étant désagréable. En ce qui concerne ce que le travail représente, 37,8 % des participants ont indiqué la possibilité de contribuer à la communauté, d'avoir un sentiment d'appartenance, d'avoir la chance d'apprendre et d'évoluer. Pour plus de 60 % des participants, la représentation du travail concernait l'activité comme telle, alors que pour 39,8 %, elle référerait aux conditions dans lesquelles il s'exerce. Les désagréments liés au travail étaient surtout de se sentir inutiles (38 %) ou de travailler sous pression pour 26 %. Enfin, le travail perdait de son sens pour 48 % des travailleurs de l'échantillon si les conditions de travail sont précaires ou, pour 52 % du groupe, si les demandes faites n'ont pas de liens avec leurs compétences ou sont inutiles et répétitives.

En ce qui concerne la *centralité* du travail dans leur vie et par rapport à leurs autres rôles de vie, pour 62 % des participants, le travail représentait une valeur importante, et ce, même si la moitié des répondants de ce sous-groupe trouvaient leur travail actuel inintéressant. Par contre, pour 38 % des participants de l'échantillon, le travail n'était pas une valeur importante. Toutefois, l'importance du travail apparaissait moins claire en comparaison avec d'autres rôles de vie. En fait, le travail semblait avoir un rôle central pour seulement 16 % de l'échantillon. Pour 38 % des participants, le travail était également central, mais sur une base irrégulière, notamment lorsque les autres rôles de vie étaient moins importants, alors que pour 20 % d'entre eux, son importance était équivalente à celle des autres rôles de vie. Pour 26 % de l'échantillon, l'importance du travail était plus faible que celle des autres rôles. Ajoutons toutefois que le travail est arrivé en tête lorsque les travailleurs ont été invités à attribuer un score de 1 à 100 à divers aspects de leur vie.

Pour ce qui est des *attentes* des travailleurs atypiques, 57 % des participants ont indiqué qu'ils recherchaient de bonnes conditions de travail, alors que 43 % de l'échantillon se sont montrés plus intéressés à des aspects reliés à l'activité de travail comme telle (la chance de se développer, de contribuer à la société, l'obtention de résultats immédiats). *En rapport avec les motivations* au travail, on a observé que les possibilités de réaliser des projets personnels à long terme, d'être créatifs, autonomes, de se réaliser dans son travail, de contribuer à la société et d'être en contact avec les autres figuraient parmi les facteurs qui regroupaient 81 % des travailleurs atypiques échantillonnés. Seulement 19 % des participants étaient motivés par l'aspect financier et la perspective de satisfaire leurs besoins de base par le travail.

En rapport avec le dernier aspect, *l'engagement*, 81 % des participants ont décrit un employé engagé comme une personne dévouée, donnant le meilleur d'elle-même, ayant le sens de l'équipe, et loyale à l'employeur. Lorsque les participants ont été invités à comparer leur propre degré d'engagement au travail à celui qu'ils aimeraient avoir, 42,4 % d'entre eux ont indiqué que leur engagement correspondait exactement à leurs souhaits. Par contre, 57,6 % des participants avaient des perceptions qui différaient de leurs souhaits : 40,4 % étaient moins engagés, et 17,2 % étaient plus engagés qu'ils le désiraient.

Les résultats ne sont pas significativement différents selon l'âge ou le sexe des participants. Les seules différences significatives qui ont été observées concernent le sens du travail et les motivations au travail selon le degré de scolarité. Les participants dont le niveau d'éducation était plus faible se sont révélés plus susceptibles que les diplômés de collège et d'université de relier le manque de sens au travail à la précarité de leur emploi (65,1 % versus 35,1 %), tandis que le contraire a été observé concernant un travail qui ne fait pas appel à leurs qualifications (16,3 % versus 38,6 %). La motivation au travail, pour sa part, est liée à la possibilité d'utiliser leurs talents, d'être créatifs, et de contribuer à la communauté pour 36,8 % des participants avec un plus haut niveau de scolarité, versus 11,6 % pour les personnes moins scolarisées. En ce qui concerne le bien-être personnel et la réalisation de soi, des résultats contraires ont été obtenus (8,8 % versus 23,3 %).

## CONCLUSION

L'analyse des résultats de cette étude exploratoire fait ressortir que le travail avait une signification positive pour ces travailleurs atypiques. En outre, il ressort que même si leur motivation au travail était davantage liée à des aspects tels que la possibilité de réaliser des projets personnels, d'utiliser leur créativité, d'être autonomes, de contribuer à la société et d'avoir des contacts intéressants, que liée à des considérations financières, leur situation précaire semblait par ailleurs colorer plutôt négativement leurs attentes face au travail et leur engagement dans ce rôle.

En ce qui concerne la centralité, des réserves s'imposent. Ainsi qu'il a été mentionné plus haut, le travail était important pour près des deux tiers des participants, et sur une échelle de 0-100, la valeur attribuée au travail dépassait celle qui était attachée à d'autres rôles de vie. Cependant, lorsque ces travailleurs atypiques ont été invités à indiquer la place du travail dans leur vie présente en comparaison de celle d'autres aspects tels que la famille ou les loisirs, le travail n'était central que pour moins d'un cinquième de l'échantillon. La place centrale qu'il occupait pour 38 % des participants était notamment fonction de leur manque d'engagement dans les autres rôles, ce qui suggère le caractère irrégulier de la dimension centralité.

## IMPLICATIONS

Le questionnaire semi-structuré d'exploration utilisé dans cette étude pourrait s'avérer utile en counseling de carrière pour examiner les représentations que les personnes ont du travail, de même que les points de vue contrastants, voire contradictoires, qu'ils peuvent adopter à ce sujet, que ces gens occupent des emplois atypiques, qu'ils traversent une période de transition professionnelle, ou qu'ils se préparent à entrer sur le marché du travail.

D'autres implications peuvent être dégagées concernant le counseling avec des travailleurs atypiques. Les conseillers d'orientation devraient être particulièrement sensibilisés au fait que le manque de sens que le travail revêt pour ces clients peut être moins le signe d'un manque de signification que d'un manque d'attrait en termes de salaire ou de possibilités d'avancement. Dans le même ordre d'idée, il est important de distinguer entre l'importance que le travail en général peut avoir pour ces travailleurs et la place qu'il occupe dans leur vie présente, par comparaison avec d'autres aspects de leur vie tels que la famille et les loisirs. Ainsi, seulement 16 % des participants ont attribué au travail un rôle central dans leur vie, alors que plus d'un tiers d'entre eux le voyaient comme central, mais sur une base irrégulière, notamment lorsque les autres rôles de vie étaient moins importants. En bref, le caractère irrégulier de la centralité du travail devrait être pris en considération dans le counseling auprès de travailleurs atypiques. De plus, au regard des résultats obtenus, il semble important de distinguer les attentes face au travail et les motivations au travail : alors qu'un travailleur atypique peut avoir le désir de contribuer par son travail à rendre service aux autres et à la communauté, il peut également être motivé par celui d'assurer sa sécurité financière. Enfin, il peut être indiqué de garder en tête qu'un travail temporaire peut ne pas encourager l'engagement dans ce rôle, dans la mesure où le travail a une dimension organisationnelle, ainsi que l'ont suggéré Chalofsky et Krishna (2009)

En ce qui concerne la recherche, quelques implications peuvent être aussi brièvement dégagées. Tout d'abord, on n'a observé que très peu de différences significatives entre les variables sociodémographiques. Le nombre relativement restreint de participants peut expliquer ce résultat. L'utilisation du questionnaire semi-structuré d'exploration avec un échantillon plus considérable de travailleurs atypiques représentant divers statuts d'emploi (p. ex. emploi permanent à temps partiel, travail à forfait, travail autonome) et en tenant compte des raisons de leur choix d'un travail atypique (p. ex. choix d'un travail à temps partiel pour mieux assumer des responsabilités familiales) serait susceptible de raffiner l'étude des diverses facettes du sens du travail selon l'âge, le sexe, et le niveau de scolarité. Son utilisation avec des personnes de cultures différentes de la culture dominante pourrait, par ailleurs, enrichir notre compréhension du sens du travail. Enfin, il serait intéressant d'étudier les rapports ou les interactions entre les diverses dimensions du sens du travail qui ont été considérées dans cette étude, que ce soit par une approche quantitative ou qualitative. À la lumière de ce qu'a révélé cette étude exploratoire, une approche qualitative semble susceptible de contribuer à dégager un portrait plus complet de la réalité du travail dans la vie des personnes.

## RÉFÉRENCES (liste sélective)

- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working. A new perspective for career development, counselling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203. doi:10.1177/1523422309333147
- Fournier, G., Bourassa, B., et Béji, K. (2003). Travail atypique récurrent et expérience de précarité : un regard exploratoire. Dans G. Fournier, B. Bourassa, et K. Béji (dir.), *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages* (pp. 41-77). Québec, QC : Presses de l'Université Laval.
- Mercure, D., et Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et éthos du travail au Québec*. Québec, QC: Presses de l'Université Laval.
- Morin, E. M. (août 2004). *The meaning of work in modern times*. Communication présentée au 10<sup>e</sup> World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brésil. Récupéré de [http://web.hec.ca/criteos/fichiers/upload/MOW\\_in\\_MTimes\\_EMM200804.pdf](http://web.hec.ca/criteos/fichiers/upload/MOW_in_MTimes_EMM200804.pdf)
- Tucker, D. (2002). *"Precarious" non-standard employment: A review of the literature*. Wellington, NZ: Labour Market Policy Group, Department of Labour. Récupéré de <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>

## À PROPOS DES CHERCHEURES ET CHERCHEURS

### Nouvelle subvention obtenue

#### MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS)

Programme de soutien à la formation continue du personnel scolaire – chantier 7

**Emmanuel Poirel**, professeur au Département d'administration et fondements de l'éducation de l'Université de Montréal et chercheur au CRIEVAT.

Titre du projet : *Formation des directions d'établissement : co-développement de la formation sur la base d'un modèle de concertation (CS, direction, U de M) élaboré selon un alignement entre les orientations de la CSDM, le profil de compétences attendus et les besoins des directions d'établissement.* (2014-2016).



Emmanuel Poirel

Toutes nos félicitations et bonne recherche!

### Nouvelles publications

**Doucet, M.-C.**, et Moreau, N. (dir.) (2014). *Penser les liens entre santé mentale et société. Les voies de la recherche en sciences sociales.* Québec : Presses de l'Université du Québec. [Pour en savoir plus...](#)

**Evola, R.** (2014). *Étude de la perspective sociale et projets professionnels au Cameroun.* Sarrebruck, Allemagne : Presses Académiques Francophones. [Pour en savoir plus...](#)

**Evola, R.** (2014). *Initiation à la psychologie du travail et des organisations.* Sarrebruck, Allemagne : Presses Académiques Francophones. [Pour en savoir plus...](#)

**Grégoire, S.**, et **Lachance, L.** (2014). Evaluation of a brief mindfulness-based intervention to reduce psychological distress at work. *Mindfulness*. doi: 10.1007/s12671-014-0328-9. [Résumé](#)

**Grégoire, S.**, Baron, C., et Montani, F. (2014). La présence attentive en milieu de travail : recherche et intervention. *Revue Québécoise de Psychologie*, 35(2), 117-134. [Résumé](#)

**Héon, L.**, et **Goyer, L.** (2014). Approches de concertation et pratiques soutenant la reconnaissance des compétences et le développement de la qualification : analyse du secteur routier québécois. Dans P. Lafont (dir.), *Institutionnalisation et internationalisation des dispositifs de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience, vecteur de renouvellement des relations entre univers de formation et de travail ? Tome II : Politiques publiques et privées pour la mise en œuvre des dispositifs de validation des acquis de l'expérience et leur internationalisation* (pp. 223-234). Paris, Montréal : Publibook. [Pour en savoir plus...](#)

**Lachance, L.**, et Raïche, G. (2014). Analyses de variance univariée et multivariée : illustration de l'analyse des problèmes de comportement chez les jeunes ayant une déficience intellectuelle selon le sexe et le niveau de déficience. Dans M. Corbière et N. Larivière (dir.), *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes : dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé* (pp. 353-396). Québec : Presses de l'Université du Québec. [Pour en savoir plus...](#)

**Lachance, L.**, et **Richer, L.** (2014). Évaluation du comportement adaptatif auprès d'enfants d'âge scolaire ayant une déficience intellectuelle : comparaison de cinq instruments. Dans J.-C. Kalubi, M. Tremblay, H. Gascon et J.-M. Bouchard (dir.), *Recherche, droits et gouvernance en faveur de la personne et de ses proches. Actes du XII<sup>e</sup> Congrès AIRHM Québec 2012* (pp. 117-126). Montréal : Les Éditions de la collectivité.

Goastellec, G., et **Picard, F.** (Eds.) (2014). *Higher education in societies. A multiscale perspective.* Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers. [Pour en savoir plus...](#)

- Goastellec, G., et **Picard, F.** (2014). *Introduction*. Dans G. Goastellec et **F. Picard** (Eds.), *Higher education in societies. A multiscale perspective* (pp. 1-8). Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers.
- 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 participants*. Québec : CRIEVAT et Centrale des syndicats du Québec (CSQ). [Disponible en ligne](#)
- Masdonati, J., Fournier, G.,** et Boisvert, S. (avec la participation d'Émilie Allen, Cloé Cabana, Imane Zineb Lahrizi, Mathieu Pinault, Valéry Saucier et Louise St-Arnaud) (2014). *Le goût du travail : l'évolution du rapport au travail des jeunes adultes en phase de transition école-emploi*. Rapport de recherche. Université Laval, Québec : CRIEVAT. [Disponible en ligne](#)
- Picard, F.,** Canisius Kamanzi, P., et Labrosse, J. (2014). *The Development of the Québec Higher Education System: Why At-risk College Students Remain a Political Priority*. Dans G. Goastellec et **F. Picard** (Eds.), *Higher education in societies. A multiscale perspective* (pp. 171-182). Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers.
- Picard, F.,** et Goastellec, G. (2014). *Conclusion*. Dans G. Goastellec et **F. Picard** (Eds.), *Higher education in societies. A multiscale perspective* (pp. 205-210). Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers.
- Picard, F.,** Frenette, É., Guay, F., et Labrosse J. (2014). Validation of a short form of an indecision test: the vocational assessment test. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. doi: 10.1007/s10775-014-9273-3. [Résumé](#)
- Poirel, E.** (2014). Stress et bien-être chez les directions d'école au Québec. Dans S. Parayre et A. Klein (dir.), *Éducation et santé : des pratiques aux savoirs* (pp. 151-163). Paris : L'Harmattan. [Pour en savoir plus...](#)

## À PROPOS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

---

### Activités scientifiques étudiantes

- Baldé, S.,** et **Héon, L.** (2014). La problématique de la formation des chefs d'établissement du Sénégal : cas des principaux des Collèges d'Enseignement Moyen (CEM). *Revue Africaine de la Recherche en Éducation (RARE)*, 6, 13-37.
- Gauthier, C., Fournier, G.,** et Almudever, B. (2014, août). *Comprendre les conduites d'hypertravail: l'éclairage d'une approche systémique et biographique*. Communication présentée au XVIII<sup>e</sup> Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF), Université de Florence, Italie.
- Joncas, J. A.** (2014, septembre). Diverging postsecondary careers: The case of First Nations women who had teenage pregnancy in Quebec. Communication par affiche présentée à la Conférence Wâhkôhtowin, Université de Saskatchewan, Saskatoon.
- Pelletier, M.** (2014, octobre). *Contraintes organisationnelles et conflits éthiques dans le travail des cadres intermédiaires*. Communication présentée au Colloque sur la santé des cadres et des dirigeants, Québec.

### Examen de doctorat

C'est le 19 juin dernier que **Michaël Dussault**, étudiant au doctorat en sciences de l'orientation sous la direction de **Bruno Bourassa** et **Geneviève Fournier**, a réussi avec succès son examen de doctorat. Le jury était formé de **Bruno Bourassa**, **Geneviève Fournier**, **Jonas Masdonati**, Anabelle Viau-Guay et était présidé par **Liette Goyer**. Le sujet de recherche du doctorant : *Une analyse du processus de professionnalisation de conseillers et conseillères d'orientation expérimentés*.

*Bravo et bonne continuation!*

## Deux séminaires de doctorat

**Mohamed Lamine Dioubate**, étudiant au doctorat en administration et évaluation en éducation sous la direction de **Lucie Héon**, a complété avec succès son séminaire de doctorat le 2 juin dernier. Le jury était formé de **Lucie Héon**, **Annie Pilote**, **Rollande Deslandes**, et était présidé par **Éric Frenette**. La recherche du doctorant a pour titre : *Prise de décision des parents à retirer leur enfant de l'école en milieu urbain guinéen : cas de la préfecture de Kindia*.

Un peu plus tard durant l'été, le 21 août, c'est **Marie-Julie Babin**, étudiante au doctorat en administration et évaluation en éducation sous la direction de **Lucie Héon**, qui a démontré son savoir en franchissant cette même étape importante. Son jury était formé de **Lucie Héon**, Nancy Lauzon, **Emmanuel Poirel**, et était présidé par **Éric Frenette**. Sa recherche a pour titre : *Les équipes de travail au collégial : analyse des pratiques de gestion des conflits intragroupes*.

*Toute une réussite!*

## Trois soutenances de thèse

 <b>ALAIN DUBOIS</b> 9 juin 2014 – Université Laval	
 <b>Jimmy Ratté et Alain Dubois</b>	<p>Ph.D. en sciences de l'orientation sous la direction de <b>Jimmy Ratté</b>.</p> <p><b>Titre :</b> <i>S'approprier sa vie en donnant sens à l'épreuve. Les manifestations des dimensions paradoxales de l'existence chez des personnes en réadaptation.</i></p> <p><b>Jury :</b> <b>Jimmy Ratté</b>, Thérèse Laferrière, <b>Liette Goyer</b>, Francis Danvers et Fernand Gervais (président)</p> <p>POUR CONSULTER LA THÈSE DE MONSIEUR DUBOIS, <a href="#">CLIQUEZ ICI</a>.</p>

 <b>MANON CHAMBERLAND</b> 11 juin 2014 – Université Laval	
 <b>Manon Chamberland et Yann Le Bossé</b>	<p>Ph.D. en sciences de l'orientation sous la direction de <b>Yann Le Bossé</b>.</p> <p><b>Titre :</b> <i>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.</i></p> <p><b>Jury :</b> <b>Yann Le Bossé</b>, Guylaine Racine, <b>Bruno Bourassa</b>, Marguerite Lavallée et <b>Liette Goyer</b> (présidente)</p>

	<p style="margin: 0;"><b>SALIF BALDÉ</b> 22 août 2014 – Université Laval</p>
	<p style="text-align: center;">Ph.D. en administration et évaluation en éducation sous la direction de <b>Lucie Héon</b>.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center; margin: 10px 0;"> <p><b>Titre :</b> <i>Le développement du pouvoir d'analyse des besoins de formation continue des principaux des collèges d'enseignement moyen du Sénégal.</i></p> </div> <p style="text-align: center;"><b>Jury :</b> <b>Lucie Héon</b>, Jean Plante, <b>Denis Savard</b>, Jimmy Bourque et Éric Frenette (président)</p> <p style="text-align: center;">POUR CONSULTER LA THÈSE DE MONSIEUR BALDÉ, <a href="#">CLIQUEZ ICI</a>.</p>

Milles fois BRAVO à ces trois docteur-es !

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

NOM	TITRE DE LA RECHERCHE	DIRECTION
<p><b>Jean de Dieu Koumba</b> Maitrise en administration et évaluation en éducation avec essai (U. Laval)</p>	Processus d'implication d'un changement dans une organisation au Gabon : cas de la direction de l'évaluation et de la prospective.	Lucie Héon
<p><b>Émilie Giguère</b> Maitrise en sciences de l'orientation avec mémoire (U. Laval)</p>	Réexaminer le travail des femmes cadres à l'aide de nouvelles perspectives théoriques.	Louise St-Arnaud
<p><b>Noémie Lavallée</b> Maitrise en administration et évaluation en éducation avec mémoire (U. Laval)</p>	Vivre ensemble : une notion à préciser avec le personnel scolaire.	Lucie Héon
<p><b>Jean-Claude Niama</b> Maitrise en administration et évaluation en éducation avec essai (U. Laval)</p>	La taille de la classe à grand effectif et ses effets dans l'enseignement primaire publique au Gabon : cas des écoles de Libreville.	Lucie Héon
<p><b>Michel Nka Etomo</b> Maitrise en administration et évaluation en éducation avec essai (U. Laval)</p>	Système d'information des ressources humaines de l'éducation au Gabon : pistes d'action et perspectives d'amélioration.	Lucie Héon

## Étudiantes nouvellement admises au CRIEVAT

NOM / PROGRAMME	TITRE DE LA RECHERCHE	DIRECTION
<p><b>Émilie Giguère</b> Doctorante en sciences de l'orientation (U. Laval)</p>	Les réalités et les défis du travail des femmes cadres.	Louise St-Arnaud
<p><b>Noemie Olympio</b> Stagiaire postdoctorale (U. Laval)</p>	Analyse comparative internationale des dispositifs d'orientation selon l'approche par les capacités d'Amartya Sen.	France Picard

## VOS SUGGESTIONS DE LECTURE

**Doucet, M.-C., et Moreau, N. (dir.) (2014). *Penser les liens entre santé mentale et société. Les voies de la recherche en sciences sociales*. Québec : Presses de l'Université du Québec.**



Si la preuve des liens entre santé mentale et société n'est plus à faire – pensons notamment aux travaux de Foucault ou de Goffman –, le contexte sociohistorique contemporain nous oblige à repenser la nature de ceux-ci. Dans une société où la frontière entre vie intime et vie publique n'a jamais été aussi poreuse, et où l'univers de la santé mentale n'a jamais été aussi large, l'intériorité devient peu à peu objet de réflexion des sciences sociales.

Les auteurs de cet ouvrage analysent cette socialisation de la santé mentale dans toute sa complexité. Que nous disent les troubles mentaux – leur forme et leur régulation – sur le social ? Comment comprendre les interventions dans ce domaine ? L'intérêt actuel pour le champ de la santé mentale et les récents développements psychiatriques se sont-ils accompagnés d'une transformation des liens entre santé mentale et société ? Et quels sont les enjeux (disciplinaires, culturels, temporels, etc.) qui découlent de ces liens ? L'ouvrage, qui se divise en quatre principaux thèmes – l'épreuve, les nouvelles représentations sociales de la folie, l'identité et les théories et savoirs cliniques –, montre toute la fécondité de la santé mentale comme phénomène social et culturel.

**Evola, R. (2014). *Initiation à la psychologie du travail et des organisations*. Sarrebruck, Allemagne : Presses Académiques Francophones.**



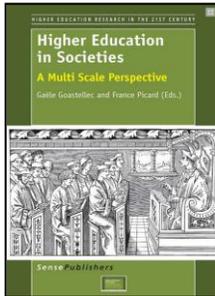
Le présent ouvrage est le résultat des recherches que j'ai menées depuis de nombreuses années, pour rassembler le maximum de données et d'outils pour enrichir mes enseignements en tant que Professeur d'université, dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations. Il est évolutif, car il tient compte des développements de cette discipline et sera mis à jour régulièrement. Le travail c'est l'activité et l'activité c'est la vie. Il y a certaines activités qui procurent le plaisir et d'autres qui exposent à la souffrance, le travail suit le même cheminement. L'objectif de la psychologie du travail et des organisations est justement d'étudier et d'analyser le plaisir ou la souffrance au travail et de faire en sorte que celui-ci soit plutôt agréable et humain pour le travailleur. La course vertigineuse vers la grande production pour accumuler des biens et des richesses, donne parfois à l'homme qui est au centre du processus du travail, un sentiment de souffrance et d'ennui ? Cette attitude peut entraîner d'énormes conséquences tant sur le processus de production lui-même et sur le travailleur, que sur le résultat escompté sur la production des biens et des services.

**Evola, R. (2014). *Étude de la perspective sociale et projets professionnels au Cameroun*. Sarrebruck, Allemagne : Presses Académiques Francophones.**



Cet ouvrage étudie la perspective sociale en relation avec le projet professionnel des jeunes au Cameroun. La perspective sociale est un concept qui est utilisé pour la première fois dans le cadre d'une étude de cette ampleur. Elle reprend la perspective temporelle en montrant que le temps de la mesure en termes de distances (future, passée et présente) doit être vu dans le sens du temps social.

Goastellec, G., et Picard, F. (Éds) (2014). *Higher education in societies. A multiscale perspective*. Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers.



Universities are not only economic engines but societal ones. This book interrogates the embeddedness of Higher Education (HE) systems in national social contracts, and discusses how their renegotiation is at play in the organisation of students' access to universities.

Structured around the central concept of the social contract, the growing recognition of the role of HE in its implementation, and regulations governing both individual and collective access, *Higher Education in Societies: A Multiscale Perspective*, explores the shifting mission of HE over the years from one thought to produce an elite to one of distributive justice by presenting research at the macro, meso and micro levels. In bringing together researchers from different countries, continents, and disciplines to study the same issue through a multiscale analysis, this book forms the starting line for further theoretical and methodological debate on the value of weaving together different approaches to the study of HE, including historical, comparative, sociological, organisational, institutional, quantitative, and qualitative.

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 participants*. Québec : CRIEVAT et Centrale des syndicats du Québec (CSQ).



De façon à prévenir des problèmes de santé mentale au travail, tels que l'épuisement professionnel, cet outil a été conçu pour aider les milieux à identifier ce qui fait problème du côté de l'organisation du travail. Une fois des situations à risque mieux comprises, il devient possible de transformer certaines stratégies défensives vers des pistes d'action bien concrètes. Ce Guide découle d'une recherche-action réalisée dans des écoles secondaires présentée dans le livre « Prévenir les problèmes de santé mentale au travail, contribution d'une recherche-action en milieu scolaire » (Maranda, Viviers et Deslauriers, 2014). Il peut toutefois s'appliquer à différents contextes de travail. Il est possible de se le procurer en contactant M. Pierre Lefebvre de la CSQ (pierre.lefebvre@csq.qc.net). Une formation a été dispensée à une vingtaine d'animateurs et animatrices qui peuvent offrir cet atelier prévu se dérouler sur deux journées en santé et sécurité du travail.

Document disponible en ligne :

[https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site\\_crievat/documents/Rapports\\_de\\_recherche/LA\\_S ANTE\\_MENTALE\\_AU\\_TRAVAIL\\_Guide\\_des\\_participants.pdf](https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Rapports_de_recherche/LA_S ANTE_MENTALE_AU_TRAVAIL_Guide_des_participants.pdf)

Masdonati, J., Fournier, G., et Boisvert, S. (avec la participation d'Émilie Allen, Cloé Cabana, Imane Zineb Lahrizi, Mathieu Pinault, Valéry Saucier et Louise St-Arnaud) (2014). *Le goût du travail : l'évolution du rapport au travail des jeunes adultes en phase de transition école-emploi*. Rapport de recherche. Université Laval, Québec : CRIEVAT. Disponible en ligne



Dans le présent projet, nous nous sommes intéressé-e-s au rapport au travail des finissant-e-s de la formation professionnelle et technique, de même qu'à la manière dont celui-ci évolue lors de leur insertion sur le marché du travail. Afin de parvenir à saisir ce rapport au travail de manière précise et nuancée, nous avons opté pour une méthode de recherche qui donne la parole aux jeunes concerné-e-s. Ainsi, l'essentiel de nos résultats est issu d'entrevues approfondies avec ces personnes, durant lesquelles celles-ci ont pu librement nous parler de leur manière unique de répondre à la question: «au fond, pourquoi est-ce que tu travailles ? »

Document disponible en ligne :

[https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site\\_crievat/documents/Rapports\\_de\\_recherche/Rapport-participants\\_V5\\_140905-120dpi.pdf](https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Rapports_de_recherche/Rapport-participants_V5_140905-120dpi.pdf)

**Corbière, M., et Larivière, N. (dir.) (2014). *Méthodes qualitatives et mixtes : dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé*. Québec : Presses de l'Université du Québec.**



La méthode est la pierre angulaire de la recherche appliquée en sciences humaines, sociales ou de la santé, car c'est elle qui balise le chemin qu'emprunte le chercheur pour réaliser son projet. Elle doit soutenir le processus de réflexion en fonction du contexte dans lequel s'inscrit le projet, soit tenir compte de la question de recherche, du phénomène et de la population à l'étude. Dans un monde de la recherche de plus en plus décloisonné et vaste, il devient nécessaire de disposer d'une perspective englobante, capable d'intégrer les apports de diverses approches méthodologiques tout en reconnaissant leurs particularités propres.

Cet ouvrage, en évitant le traditionnel clivage entre méthodes qualitatives et quantitatives, présente 26 devis ou analyses de recherche dont, entre autres, l'étude de cas, la théorisation ancrée, la revue de littérature systématique, l'essai randomisé, l'analyse de concept, le groupe de discussion focalisée, les analyses multiniveaux, la modélisation par équations structurelles et les approches participatives. Partout dans l'ouvrage, des ponts sont aussi établis entre les méthodes de recherche qualitatives, quantitatives et mixtes afin de mettre en lumière leurs points communs et leurs articulations. Leurs applications concrètes permettront également au lecteur de reproduire le cheminement méthodologique emprunté par les auteurs.

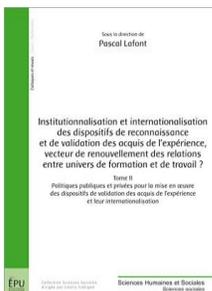
**Lafont, P. (2014). *Institutionnalisation et internationalisation des dispositifs de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience, vecteur de renouvellement des relations entre univers de formation et de travail?* Paris : Publibook.**



### **Tome 1**

"Si la formation permanente peut être considérée comme un lieu d'articulation entre pratiques et idéologies issues de groupes sociaux ou d'individus différents, elle se présente surtout comme un lieu où s'interpénètrent, parfois de façon contradictoire, des logiques sociales, économiques, et politiques; érigée en système, elle intervient dans des sphères multiples, et est de plus en plus porteuse d'enjeux politiques."

Ce livre est le résultat d'un travail colossal. Les différents articles, intéressants et intelligents, permettent un traitement de fond en comble du sujet au sein d'une étude effectuée avec professionnalisme et maîtrise. Un ouvrage destiné aux professionnels du domaine, aux chercheurs et aux sociologues, mais la qualité et la cohérence des articles ne sauraient y être mises en doute. Une référence du genre.



### **Tome 2 : Politiques publiques et privées pour la mise en oeuvre des dispositifs de validation des acquis de l'expérience et leur internationalisation**

La conception de cet ouvrage a été pensée comme un espace de rencontre des discours et des pratiques relatifs à la RVAE entre chercheurs et acteurs engagés dans la vie sociale et professionnelle. Ce second tome a pour ambition non seulement d'appréhender et d'analyser les politiques publiques et privées relatives à la mise en oeuvre des dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), mais aussi de mettre en perspective et de comparer les modalités et les processus qui président à l'internationalisation des dispositifs de reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience, vecteur de renouvellement des relations entre univers de formation et de travail.

Contribuant à un débat scientifique et pragmatique de fond et favorisant un début de conceptualisation ou de formulation d'hypothèses d'action, cet opus collectif offre différents niveaux d'analyse et de complexité. Les différents articles présentés ici combinent aussi bien des approches quantitatives que qualitatives, et intègrent des comparaisons au plan international. Une étude riche et pertinente, à la démarche inédite.

## 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)



### COLLOQUE "LE TRAVAIL ET L'EMPLOI DANS TOUS LEURS ÉTATS" DE L'ALLIANCE DE RECHERCHE UNIVERSITÉS-COMMUNAUTÉS (ARUC)

Thème : *Innovations, travail et emploi.*

Quand : **25 février 2015 – UQAR** (Campus de Lévis)

Date limite : **24 octobre 2014**

Pour informations : <https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/colloque-le-travail-et-lemploi-dans-tous-leurs-etats-25-fevrier-2015-uqar-campus-de-levis>



### CONGRÈS DE L'ACFAS

Quand : **25 au 29 mai 2015 – Rimouski** (UQAR)

Dates limites :

↳ **Colloques scientifiques : 3 novembre 2014**

↳ **Communications libres : 24 novembre 2014**

Pour informations : <http://www.acfas.ca/evenements/congres/appel-propositions>



### COLLOQUE DU RT18 "RELATIONS PROFESSIONNELLES" DE L'ASSOCIATION FRANÇAISE DE SOCIOLOGIE (AFS)

Thème : *Comment le travail se négocie-t-il?*

Quand : **28 et 29 mai 2015 – Aix-en-Provence** (France)

Date limite : **3 novembre 2014**

Pour informations : <http://www.afs-socio.fr/node/3003>



### 2<sup>ND</sup> INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES (INTCESS15)

Quand : **2 au 4 février 2015 – Istanbul** (Turquie)

Date limite : **10 novembre 2014**

Pour informations : <http://www.intcess15.org/index.php/call-for-papers>



### 9<sup>TH</sup> INTERNATIONAL TECHNOLOGY, EDUCATION AND DEVELOPMENT CONFERENCE (INTED2015)

Quand : **2 au 4 mars 2015 – Madrid** (Espagne)

Date limite : **4 décembre 2014**

Pour informations : [http://iated.org/inted/call\\_for\\_papers](http://iated.org/inted/call_for_papers)

## APPEL DE PUBLICATIONS

---

### NOUVELLE REVUE DU TRAVAIL (3 APPELS)

**Thème 1 :** *Émotions au travail, travail des émotions.*

Date limite : **31 octobre 2014**

Pour informations : <http://nrt.hypotheses.org/838>

---



**Thème 2 :** *Droit & travail.*

Date limite : **31 décembre 2014**

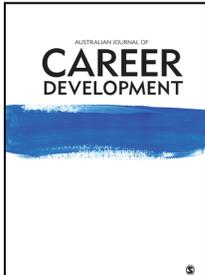
Pour informations : <http://nrt.hypotheses.org/883>

---

**Thème 3 :** *Le dialogue social et ses usages. Euphémisation, effacement ou renouvellement des résistances au travail ?*

Date limite : **30 mars 2015**

Pour informations : <http://nrt.hypotheses.org/873>



### AUSTRALIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT

**Thème :** *Systems Theory Framework.*

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

Pour informations : [http://acd.sagepub.com/site/cfp/cfp\\_stf.pdf](http://acd.sagepub.com/site/cfp/cfp_stf.pdf)

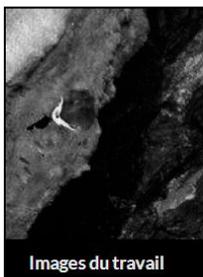
### REVUE IMAGES DU TRAVAIL (2 APPELS)

**Thème 1 :** *Que disent les images des métiers? Éléments d'iconographie des groupes professionnels.*

Date limite : **15 novembre 2014**

Pour informations : <http://itti.hypotheses.org/19>

---



**Thème 2 :** *Les images du travail dans la démarche de recherche. Analyse réflexive et compréhension de l'objet.*

Date limite : **15 novembre 2014**

Pour informations : <http://itti.hypotheses.org/24>



### LES DOSSIERS DU GRÉE (GROUPE DE RECHERCHE SUR L'ÉDUCATION ÉTHIQUE ET L'ÉTHIQUE EN ÉDUCATION)

**Thème :** *Série 2. Éducation éthique | Série 3. Éthique en éducation*

Date limite : **31 décembre 2014**

Pour informations : <http://calenda.org/270365>



## **VARIA**

---

**Formation à Québec les 5 et 6 décembre 2014**

*Imagerie mentale en psychothérapie : fondements et bases d'intervention.*

**Formatrice :** Louise Caouette, Ph. D., membre associée au CRIEVAT

**Information et inscription :** [www.image-eidetique.com](http://www.image-eidetique.com)



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

**Vos commentaires et suggestions sont appréciés!**

Merci de communiquer avec le **Comité éditorial**

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