



ceric

CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING
INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

2015

Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle

RAPPORT DES FAITS SAILLANTS



Rapport des faits saillants

L'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC) contribue à la production de données primaires sur le secteur de l'orientation professionnelle et du développement de carrière. Le CERIC assure également un suivi de la façon dont les Canadiens perçoivent et évaluent leur milieu de travail, leur planification de carrière et leur formation. Les résultats de ces activités de recherche sont présentés dans des documents d'information qui permettent aux intervenants de mieux connaître la conjoncture du secteur et les attitudes à l'égard du milieu de travail. Le CERIC se sert aussi de ces données pour personnaliser ses programmes et ainsi s'adapter aux besoins des intervenants et aux réalités du secteur.

Le présent rapport présente les faits saillants du Sondage 2015 du CERIC auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle, mené entre le 19 octobre et le 20 novembre 2015 (le CERIC avait réalisé un sondage similaire en 2011). Quelque 1004 répondants du milieu ont participé à ce sondage en ligne. Les participants ont été recrutés par l'entremise d'un appel ouvert aux personnes figurant dans les listes de diffusion du CERIC. Des organisations collaboratives ont également transmis l'invitation à répondre au sondage, afin d'accroître la représentativité des répondants. Le sondage portait sur des enjeux relatifs à la recherche, à l'éducation, aux compétences professionnelles et à la mobilité. Les résultats fournissent un aperçu de la composition du milieu des services d'orientation professionnelle, des obstacles qu'il rencontre et de ses champs d'intérêt (notamment en matière de perfectionnement professionnel et de formation).

Faits saillants relatifs aux données

démographiques : *Les femmes sont disproportionnellement représentées dans les services d'orientation professionnelle. Cette importante disparité selon les sexes devrait se maintenir au cours des prochaines années. Les intervenants du secteur de l'orientation professionnelle et du développement de carrière travaillent dans des milieux de taille variable caractérisés par une répartition relativement égale des « nouveaux venus » et des « vétérans ». Une forte majorité des intervenants offrent à la fois des services d'orientation professionnelle ou de développement de carrière et des conseils en emploi ou de la formation en milieu de travail.*

Ventilation démographique. Le domaine se caractérise par une proportion beaucoup plus élevée de femmes (82 pour cent) que d'hommes (18 pour cent). Cette importante disparité selon les sexes est susceptible de s'accroître au cours des prochaines décennies, puisque 38 pour cent des femmes sont dans la tranche des 25 à 44 ans, comparativement à 6 pour cent des hommes.

Profil scolaire. Le plus haut niveau de scolarité atteint est le baccalauréat pour un peu plus du tiers

des répondants, alors que 41 pour cent d'entre eux possèdent une maîtrise. Un peu plus d'un cinquième des répondants ont désigné le counseling ou la psychologie éducationnelle comme le domaine de prédilection de leurs plus hautes études postsecondaires en ce qui concerne les services d'orientation professionnelle. Le développement professionnel (17 pour cent) et l'éducation (15 pour cent) étaient les deuxième et troisième domaines de prédilection des études postsecondaires les plus courants.

Caractéristiques du milieu de travail. Un peu moins de 30 pour cent des participants travaillent dans le secteur postsecondaire, alors que 35 pour cent occupent un poste dans un organisme sans but lucratif ou de bienfaisance. Le secteur privé (les sociétés de gestion de carrière et de transition vers un autre emploi et les sociétés indépendantes spécialisées dans le développement professionnel et le secteur des entreprises) emploie près du cinquième des spécialistes de l'orientation professionnelle, alors que 13 pour cent d'entre eux travaillent dans le secteur gouvernemental. La proportion de la main-d'œuvre se répartit assez également entre les diverses tailles d'organismes (y compris les départements et satellites). Dix pour

Rapport des faits saillants

cent des professionnels sont des exploitants individuels; 14 pour cent œuvrent au sein d'organismes comptant moins de 5 employés; 17 pour cent font partie d'une équipe de 5 à 10 personnes; 25 pour cent travaillent dans des organisations de 11 à 25 employés; 15 pour cent font partie de sociétés de 26 à 50 travailleurs; enfin, près de 20 pour cent se retrouvent dans de grandes organisations (51 employés ou plus).

Détails sur l'emploi. Le salaire ou revenu annuel brut (avant déductions) déclaré indique que bon nombre de spécialistes de l'orientation professionnelle gagnent plutôt modestement leur vie. Ainsi, 15 pour cent d'entre eux déclarent gagner moins de 40 000 \$ par année, et près du tiers touchent un salaire annuel de 40 001 \$ à 55 000 \$. Vingt-et-un pour cent touchent un salaire de 55 001 \$ à 70 000 \$, et un peu moins de 16 pour cent ont un salaire ou un revenu annuel de 70 001 \$ à 85 000 \$. La même proportion gagne plus de 85 001 \$. Dans le domaine des services d'orientation professionnelle, la main-d'œuvre se répartit relativement également entre les « nouveaux venus » et les « vétérans ». Un peu moins de la moitié de ces professionnels ont travaillé moins de 10 ans dans le développement professionnel, alors qu'une proportion à peu près semblable est dans le domaine depuis plus d'une décennie.

La réponse la plus commune à la question portant sur les fonctions professionnelles était la prestation de services d'orientation professionnelle en rencontres individuelles (30 pour cent). La prestation de services d'orientation professionnelle divisés entre les rencontres individuelles et les rencontres de groupes venait en deuxième place (28 pour cent), suivie par la gestion et la supervision des prestataires de services d'orientation professionnelle (13 pour cent), et enfin par le développement de l'emploi (5 pour cent). À la fin de cette section, les répondants étaient appelés à dire s'ils offraient principalement des services d'orientation professionnelle et d'accompagnement ou des conseils en emploi et de la formation en milieu de travail. Alors que 58 pour cent des intervenants ont répondu « les deux », un peu moins du tiers offraient la première catégorie de services, alors que 11 pour cent offraient plutôt la seconde.

Faits saillants relatifs à la perception du domaine : *Bon nombre des répondants considèrent qu'il reste beaucoup à faire pour mieux informer les Canadiens des services offerts par les spécialistes de l'orientation professionnelle et, surtout, des avantages de rechercher un soutien professionnel auprès d'eux. Cela dit, une bonne proportion des professionnels du domaine croient qu'au cours des dernières années, une part croissante du public en est venue à comprendre et à apprécier leurs interventions.*

Perspectives. Le sondage comportait plusieurs questions visant à connaître la perception qu'ont les spécialistes de l'orientation professionnelle de leur domaine. Par exemple, on leur a demandé : « Qu'est-ce qui vous dérange à propos du domaine? » Près de 30 pour cent des répondants se sont dits troublés par le fait que le public ne comprend pas vraiment ce qu'est le développement de carrière, ni d'ailleurs l'intérêt des interventions des professionnels en développement de carrière. Un cinquième des répondants ont évoqué le manque de financement ou les compressions budgétaires, alors que 14 pour cent d'entre eux se sont dits préoccupés par leurs piètres conditions de travail (rareté des occasions de développement professionnel, faibles perspectives d'avancement, charge de travail ingérable, etc.). Une question de suivi portant sur la façon dont la population générale perçoit les spécialistes de l'orientation professionnelle a donné lieu à des commentaires positifs. Près de 60 pour cent des répondants ont indiqué que la valeur perçue des intervenants en développement de carrière s'était accrue au cours des dernières années, alors que 11 pour cent étaient plutôt convaincus que cette valeur avait chuté au cours de la même période.

Plans de carrière. Les répondants qui envisagent de quitter le milieu des services d'orientation professionnelle dans un proche avenir ont avancé plusieurs facteurs qui les y incitaient. La raison la plus souvent invoquée était « croissance personnelle/nouveaux défis », suivie par « salaire/revenu faible », « pas de possibilités de progression » et « épuisement professionnel ». « Trop de concurrence » était la raison la moins souvent mentionnée. La planification de la relève

Rapport des faits saillants

semble relativement faible au sein des cabinets d'orientation professionnelle, puisqu'à peine 43 pour cent des répondants ont indiqué que leur organisation avait mis en place un plan visant à veiller à disposer d'effectifs suffisants pour assurer la continuité de leurs services.

Faits saillants relatifs au développement professionnel et aux compétences : *De nombreux domaines intéressent les spécialistes de l'orientation professionnelle désireux d'améliorer leurs compétences à court terme. Si le développement professionnel en personne est la méthode d'apprentissage préférée des répondants, Internet se révèle la source de prédilection des intervenants à la recherche d'information sur le domaine du développement de carrière.*

Compétences axées sur le client. Les champs d'intérêt des membres de la communauté des services d'orientation professionnelle en matière de développement professionnel sont très larges en ce qui concerne les pratiques et techniques à employer auprès des clients. Ils étaient à peu près aussi nombreux à souhaiter améliorer leurs méthodes d'« évaluation des besoins en matière de compétences essentielles » (62 pour cent) qu'à vouloir explorer et maîtriser les « outils d'évaluation sur les carrières » (61 pour cent). Une proportion légèrement plus faible d'entre eux souhaitait approfondir les théories sur les carrières. Un peu plus de 40 pour cent des répondants ont déclaré qu'il s'agissait pour eux d'une priorité majeure ou d'une priorité absolue. Le domaine ayant de loin suscité le plus faible intérêt était celui du « travail autonome et [de l']exploitation d'une entreprise » (31 pour cent en combinant les réponses « Pas une priorité » et « Faible priorité »). Les participants au sondage ont ensuite dû dire s'ils désiraient améliorer leurs compétences sur le plan de la gestion des relations avec les clients. C'est aux « diverses populations (p. ex., les Néo-Canadiens, les peuples autochtones, les populations rurales, les personnes handicapées, etc.) » que les répondants ont été le plus nombreux à s'intéresser, réponse suivie de près par les « compétences en orientation individuelle liées à la prestation de services de développement de carrière (p. ex., l'écoute, le reflet et la récapitulation) ». L'« orientation sur le service à la

clientèle » et la « cyberorientation ou orientation en ligne » sont les deux domaines de développement professionnel prioritaires suivants pour les spécialistes de l'orientation professionnelle.

Satisfaction des besoins de l'employeur. Les professionnels du secteur partagent un intérêt similaire pour la rédaction de propositions et pour la production de rapports. Si 30 pour cent des répondants ont souligné l'importance de la rédaction de propositions, 28 pour cent en ont fait autant en ce qui concerne la production de rapports. Une plus petite proportion de répondants ont dit souhaiter améliorer leurs compétences relativement aux pratiques liées à la recherche au cours de la prochaine année. Seulement 6 pour cent des répondants ont indiqué que la « conception d'enquêtes » était une priorité absolue, alors qu'un peu plus de 7 pour cent d'entre eux exprimaient le même intérêt pour la « méthodologie de recherche ». Les intervenants en développement de carrière ont manifesté davantage d'intérêt pour les pratiques en matière de développement personnel et de réseau. Par exemple, 45 pour cent des répondants ont dit souhaiter plutôt acquérir des connaissances sur les approches liées au « leadership et [à l']initiative individuels », alors que 43 pour cent d'entre eux ont manifesté le même intérêt envers la « gestion du stress » et 40 pour cent envers le « renforcement des capacités communautaires ».

Méthodes d'apprentissage préférées. Les méthodes de formation en personne sont préférées aux méthodes d'apprentissages à distance. Ainsi, les ateliers ou séminaires en personne ont été les mieux cotés (55 pour cent), suivis par les congrès (43 pour cent). Plus du tiers des répondants ont affirmé préférer les ateliers ou séminaires en ligne (webinaires), alors que le quart d'entre eux préféreraient les cours sur le Web. Internet est de loin la méthode d'apprentissage non officielle que préfèrent les spécialistes de l'orientation professionnelle pour suivre les progrès de la recherche et connaître les conseils, tendances et techniques dans le domaine du développement de carrière. Plus des deux tiers des répondants parcourent les sites Web et font des recherches dans Internet pour obtenir ce type de

Rapport des faits saillants

renseignements, alors que les magazines ou bulletins imprimés sont privilégiés par 47 pour cent d'entre eux et les médias sociaux par 29 pour cent.

Dotation budgétaire. Les professionnels du domaine ne bénéficient que d'un faible soutien financier de la part de leurs employeurs pour couvrir leurs frais de formation professionnelle. Près du tiers des répondants ne disposent d'aucun budget de formation professionnelle. Parmi ceux à qui un budget de formation professionnelle est alloué, moins de la moitié reçoivent une somme allant jusqu'à 1 000 par année.

Faits saillants relatifs à la recherche et à l'évaluation : *Les membres de la communauté des services d'orientation professionnelle prennent part à une foule d'activités de recherche, même si l'évaluation de l'impact du travail accompli est moins répandue. Nombre d'entre eux souhaiteraient avoir accès à des études comparant les divers outils, pratiques et techniques en matière de développement de carrière, afin de découvrir lesquels seraient les plus utiles à leurs clients.*

Participation à la recherche et approche. Cette section du sondage demandait d'abord aux répondants s'ils prenaient part à des activités de recherche en développement de carrière. Quelque 38 pour cent d'entre eux ont indiqué participer à la collecte de données qualitatives ou quantitatives, un tiers ont dit prendre part à la rédaction de rapports et un peu moins d'un cinquième des participants ont affirmé participer à la rédaction de demandes. Par ailleurs, une proportion relativement faible prenait part à des activités de recherche destinées à des publications (dont 8 pour cent avec comité de lecture, contre 6 pour cent sans comité de lecture). Les participants étaient ensuite invités à préciser les types de collectes de données auxquels leur organisation s'adonnait habituellement. La compilation de données administratives de programmes était la plus répandue (45 pour cent), suivie par les sondages à la sortie (42 pour cent) et les sondages à l'accueil (38 pour cent). Seulement un peu plus du cinquième des répondants récoltaient des données au moyen d'études de suivi.

Évaluation des interventions. Une minorité importante des programmes ou services de développement de carrière/d'orientation professionnelle ne comprennent pas d'évaluation de l'impact du travail accompli. Près de 40 pour cent des répondants ont indiqué ne pas disposer de procédures pour évaluer les répercussions de leurs interventions en matière de développement de carrière.

Sujets d'intérêt. Les spécialistes de l'orientation professionnelle souhaitent davantage de recherches sur un certain nombre de sujets liés au développement de carrière. Les réponses à la question « Quels sont les trois sujets que vous aimeriez que le développement de carrière traite en profondeur? » couvraient plus d'une vingtaine de thèmes de recherche. Le domaine des « pratiques, méthodes, techniques et outils du développement de carrière » est de loin le champ d'études qui a récolté le plus d'intérêt. Voici quelques exemples particuliers qui relèvent de ce thème : l'évaluation et le matériel préalables au counseling; la résilience dans le développement de carrière; les répercussions de l'exclusion sociale sur les stratégies ou les outils de développement de carrière. Les spécialistes de l'orientation professionnelle se sont montrés également intéressés à ce que davantage d'études portent sur les effets ou la valeur des pratiques, des méthodes, des techniques ou des outils d'orientation professionnelle, et notamment : le type d'information ou de participation le plus efficace auprès des élèves du secondaire; les tests d'inventaire d'intérêts les plus pertinents pour les adultes à mi-carrière vivant une transition professionnelle; et les avantages des interventions individuelles par rapport aux interventions de groupe.