



Sondage de 2015 du CERIC auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle et de la gestion de carrière

National

Aperçu du plan de recherche du CERIC

Sondage du CERIC au passé :

- *Sondage auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle et de la gestion de carrière*
(2003, 2004, 2005, et 2006)
- *Sondage sur les perceptions du public concernant le développement de carrière et le milieu de travail*
(Mené entre la fin 2006 et le début 2007)

Cycle de sondage national du CERIC (lancé en 2010) :

- *Sondage de 2010 sur les perceptions du public concernant le développement de carrière et le milieu de travail*
(Mené à l'automne 2010. Résultats dévoilés à Cannexus11 et les comptes rendu ont apparus tout au long de 2011)
- *Sondage de 2011 auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle et de la gestion de carrière*
(Mené à l'automne 2011. Résultats dévoilés à Cannexus12 et les comptes rendu ont apparus tout au long de 2012)
- *Le développement de carrière en milieu de travail : sondage de 2013 des entreprises canadiennes*
(Mené à l'automne 2013. Résultats dévoilés à Cannexus14 et les comptes rendu ont apparus tout au long de 2014)
- *Sondage de 2015 auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle et de la gestion de carrière*
(Mené à l'automne 2015. Résultats dévoilés à Cannexus16 et les comptes rendu ont apparus tout au long de 2016)

L'élaboration de l'instrument de recherche

Processus en trois étapes :

- Examen du Sondage 2011 du CERIC auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle pour cibler les questions les plus pertinentes. Certaines questions ont été supprimées de façon permanente, tandis que d'autres pourraient figurer dans la nouvelle version.
- Contenu à jour avec les conditions actuelles (p. ex. les conjonctures économiques; les modifications dans les domaines et secteurs respectifs; et les nouvelles technologies) et les réalités du programme CERIC actuel.
- Questionnaire préliminaire distribué aux membres du comité et du conseil du CERIC pour commentaires.

Questionnaire final : 45 questions réparties dans quatre sections

- Information démographique (15 questions)
- CERIC et la profession (11 questions)
- Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences (15 questions)
- Recherche et transfert de connaissances (4 questions)

Publication du sondage, interprétation des résultats et plan de transmission du savoir

Publication du sondage et gestion : La plateforme en ligne a été déployée le 19 octobre selon les listes de diffusion du CERIC. Les résultats du sondage ont aussi été dévoilés par nos organisations collaboratives. Les réponses globales ont été évaluées au moyen d'un processus permettant de détecter toute anomalie d'ordre statistique qui pourrait contraindre les attentes de distribution (p. ex. selon le genre, le lieu, le domaine ou le secteur) Plusieurs « mesures incitatives de sondage » ont été prises pour assurer un échantillonnage représentatif. La période de sondage a pris fin le 20 novembre.

Commentaires sur les résultats : Le sondage a été réalisé auprès de 1 004 spécialistes de l'orientation professionnelle. Le CERIC a examiné les données démographiques afin d'évaluer l'exactitude de l'échantillon. Nous croyons que la ventilation représente justement la composition du domaine et ses secteurs respectifs. Par conséquent, nous sommes persuadés que les résultats présentent un aperçu fiable de la communauté des spécialistes de l'orientation professionnelle au Canada.

Plan de transmission du savoir : Faits saillants des résultats révélés en janvier 2016 sur Cannexus16. Un rapport des faits saillants a été publié au même moment.

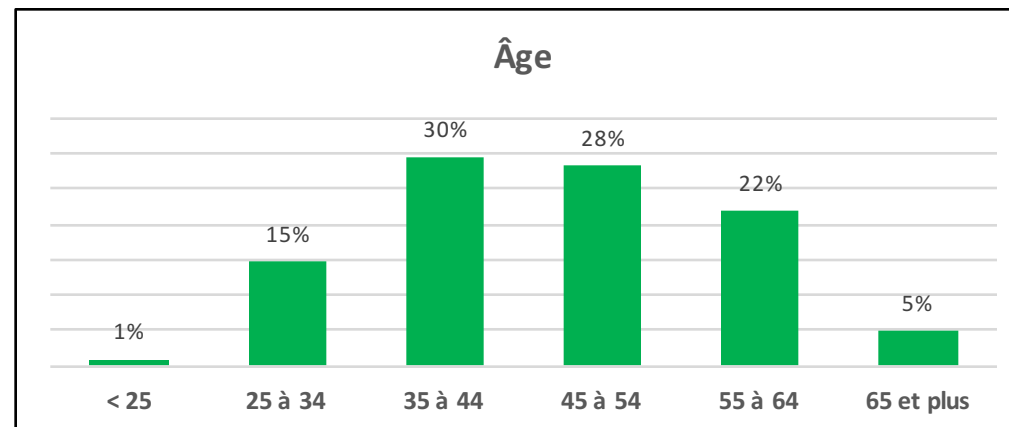
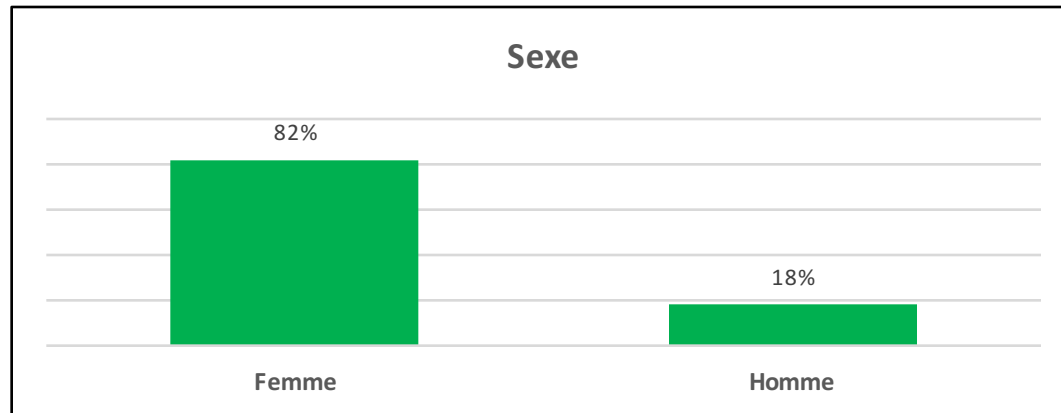
Les documents d'information comprendront :

- Document infographique
- Articles du magazine *Careering*
- Comparaison régionale (présentations de cinq diapositives)
- Comparaison par lieu de résidence (présentations de quatre diapositives)
- Comparaison sectorielle (présentations de six diapositives)

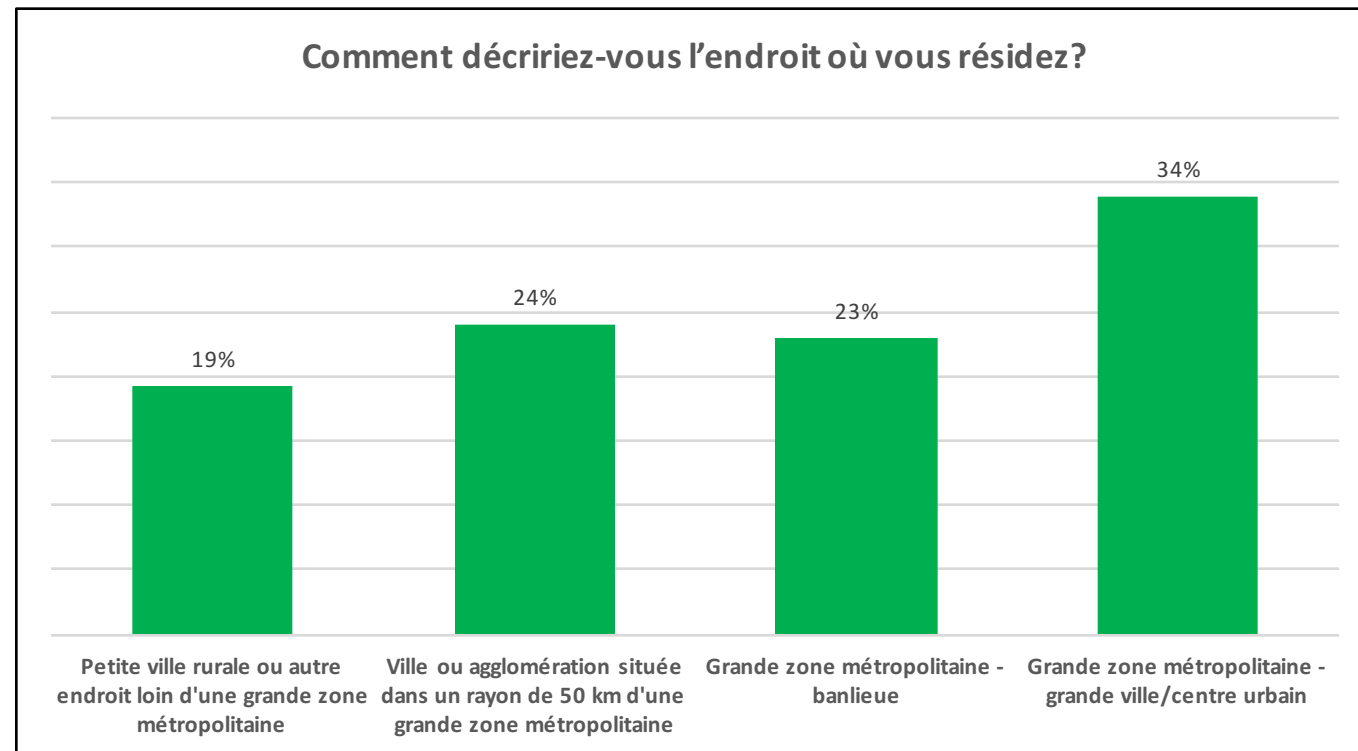
Information démographique : provinces et territoires

	Pourcentage	Nombre
Columbia-Britannique	14%	135
Alberta	10%	94
Saskatchewan	3%	25
Manitoba	3%	33
Ontario	38%	372
Québec	19%	187
Nouveau-Brunswick	2%	16
Nouvelle-Écosse	7%	69
Île-du-Prince-Édouard	2%	15
Yukon	1%	6
Territoires du Nord-Ouest	0%	4
Nunavut	0%	3
Terre-Neuve et Labrador	3%	27

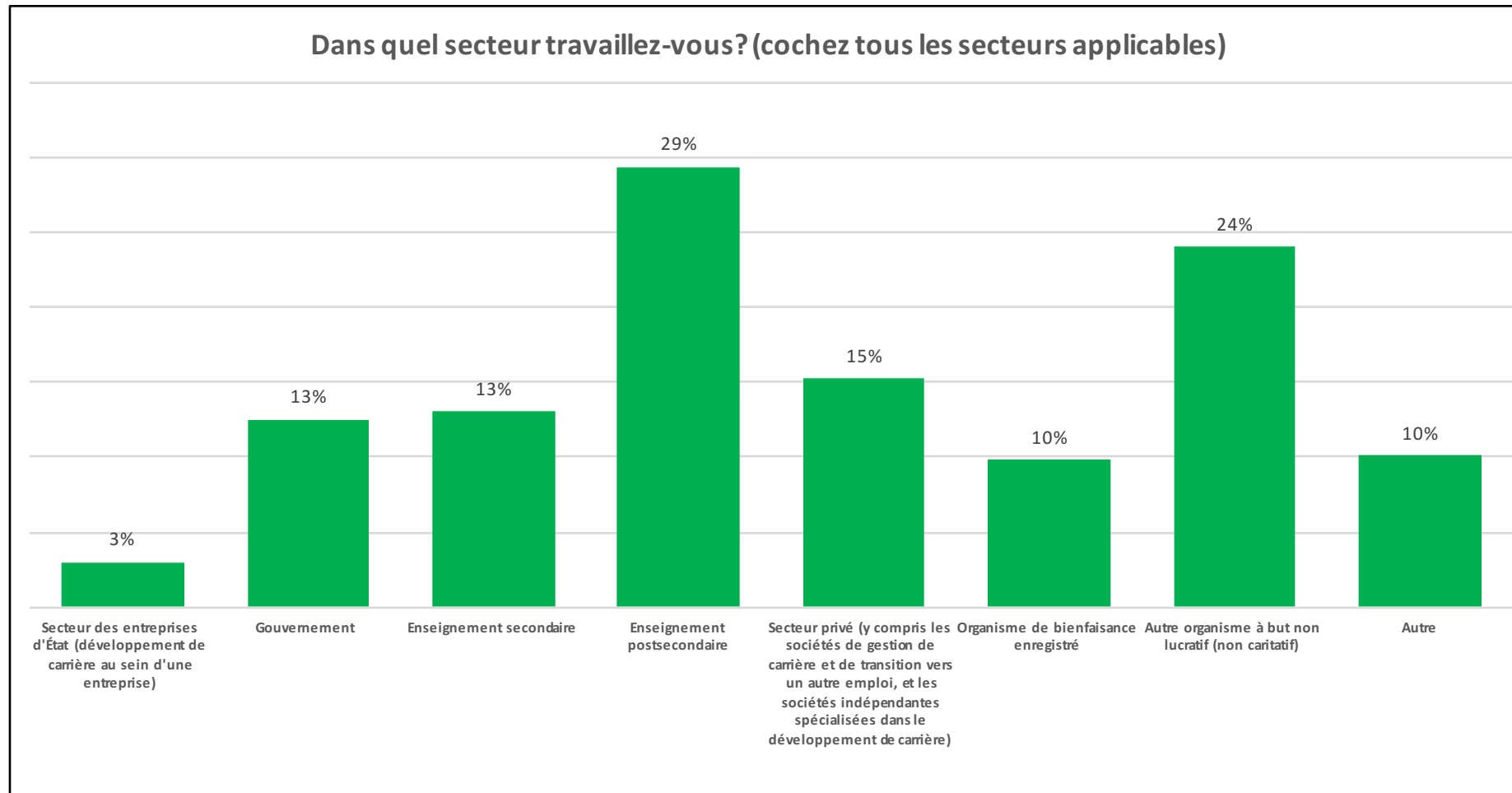
Information démographique : sexe et âge



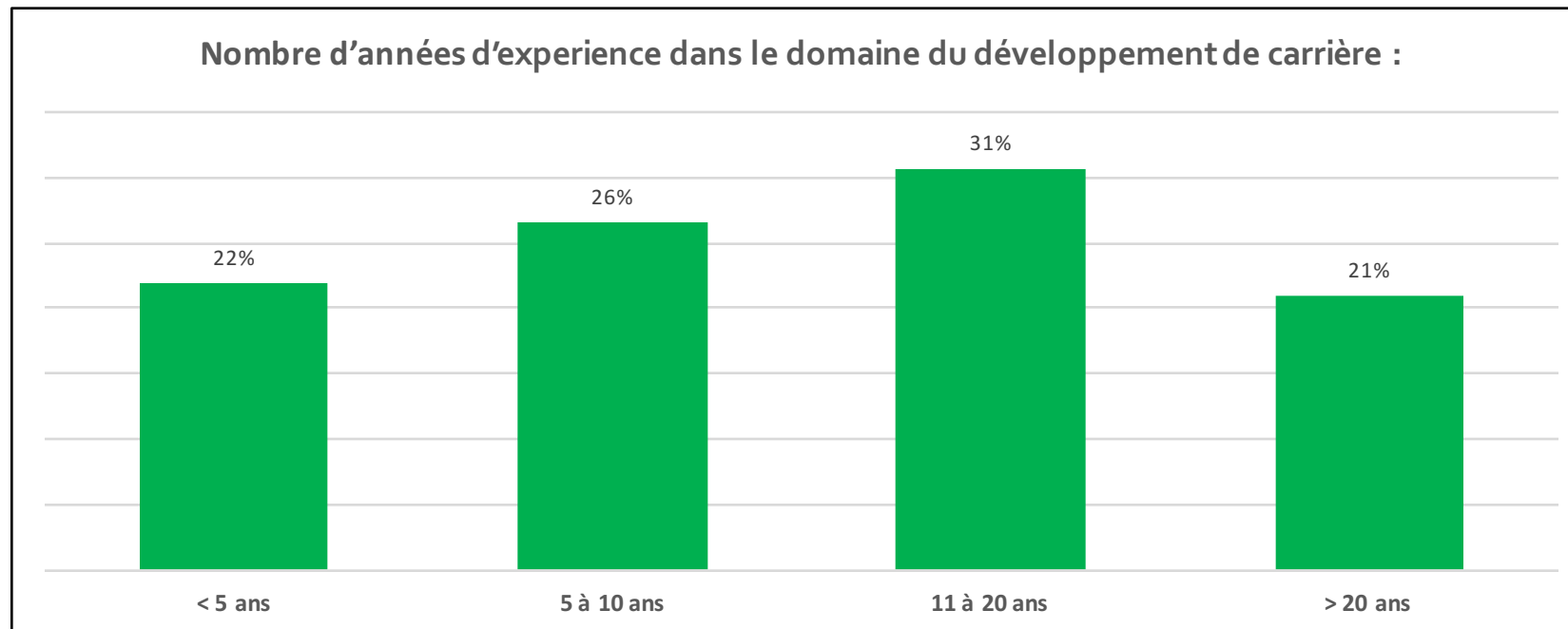
Information démographique : endroit de résidence



Information démographique : secteur



Information démographique : années d'expérience dans le domaine

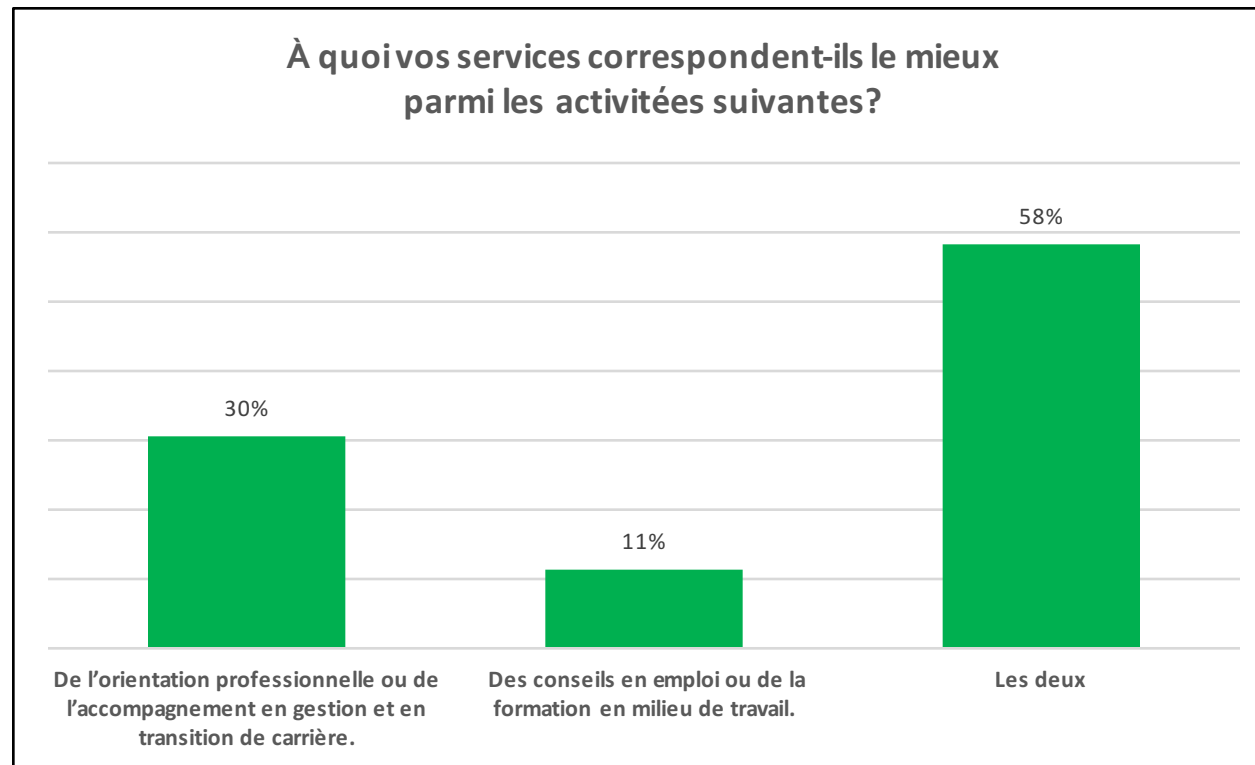


Information démographique : fonctions professionnelles

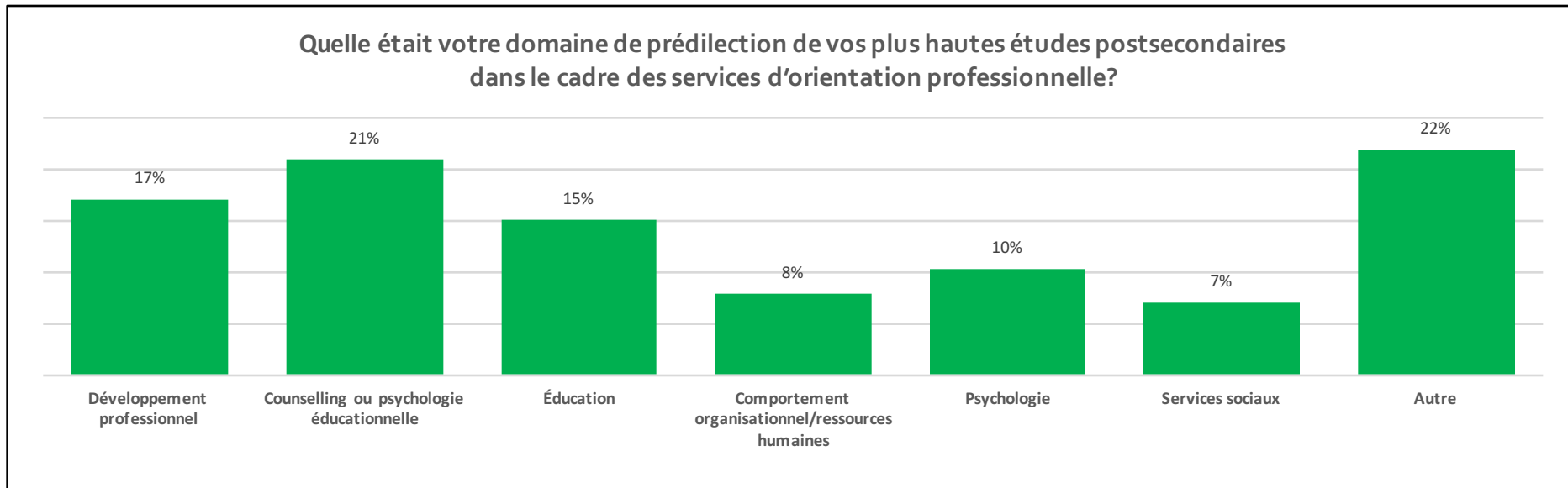
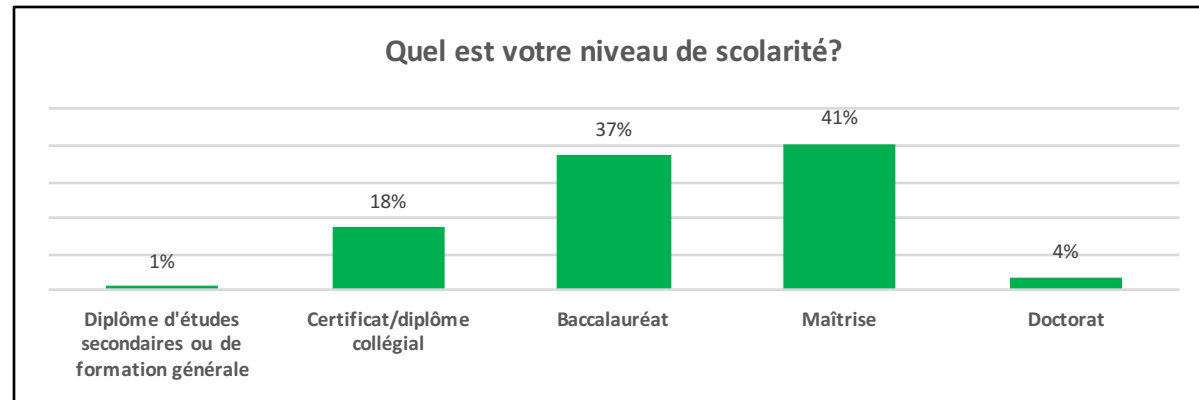
Laquelle des réponses ci-dessous décrit le mieux vos fonctions professionnelles liées à votre rôle principal dans le domaine du développement de carrière ou de l'orientation professionnelle? (choisissez 1 réponse)



Information démographique : approche de services



Information démographique : éducation

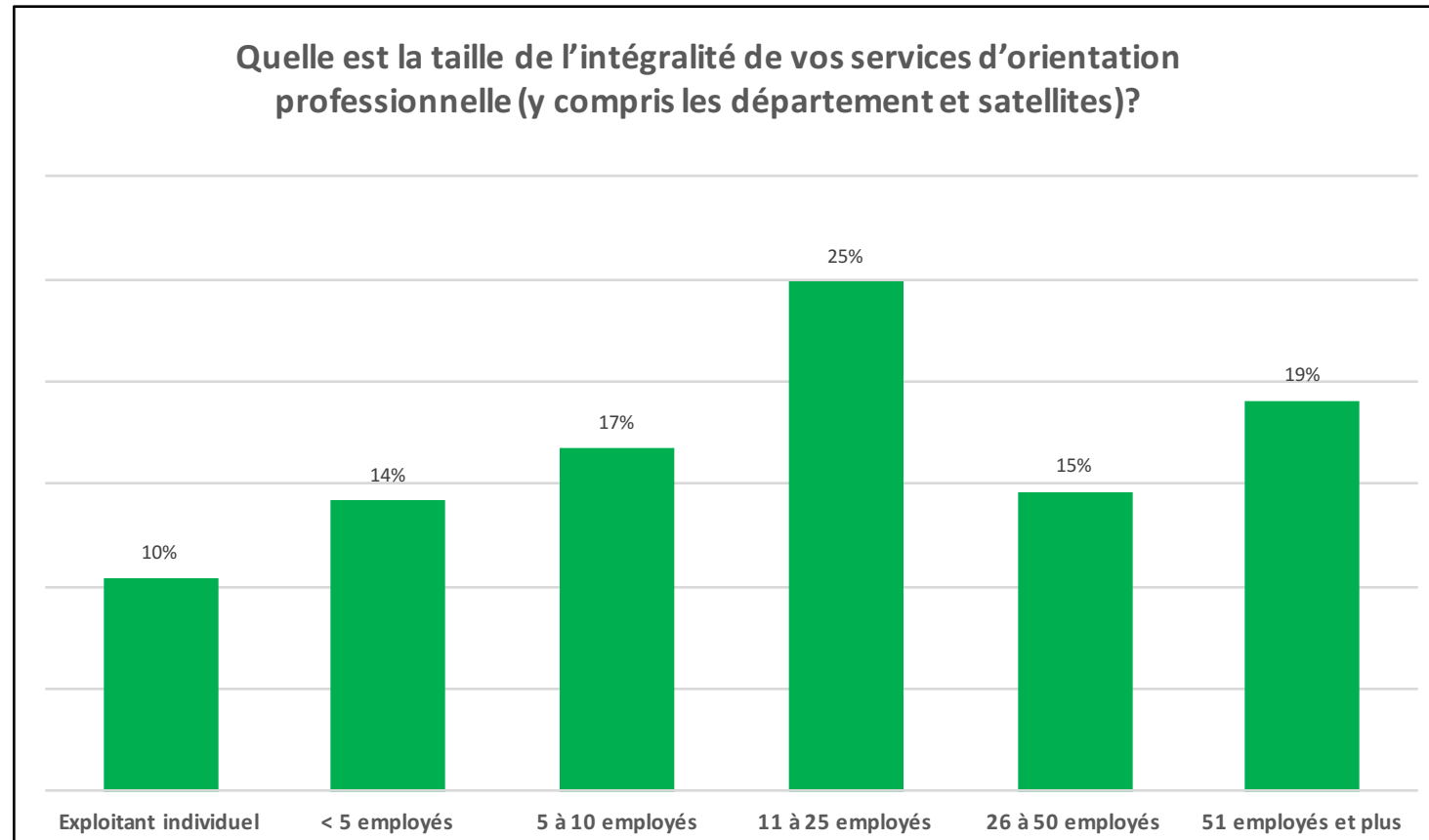


Les trois "Autre" réponses les plus fréquentes :

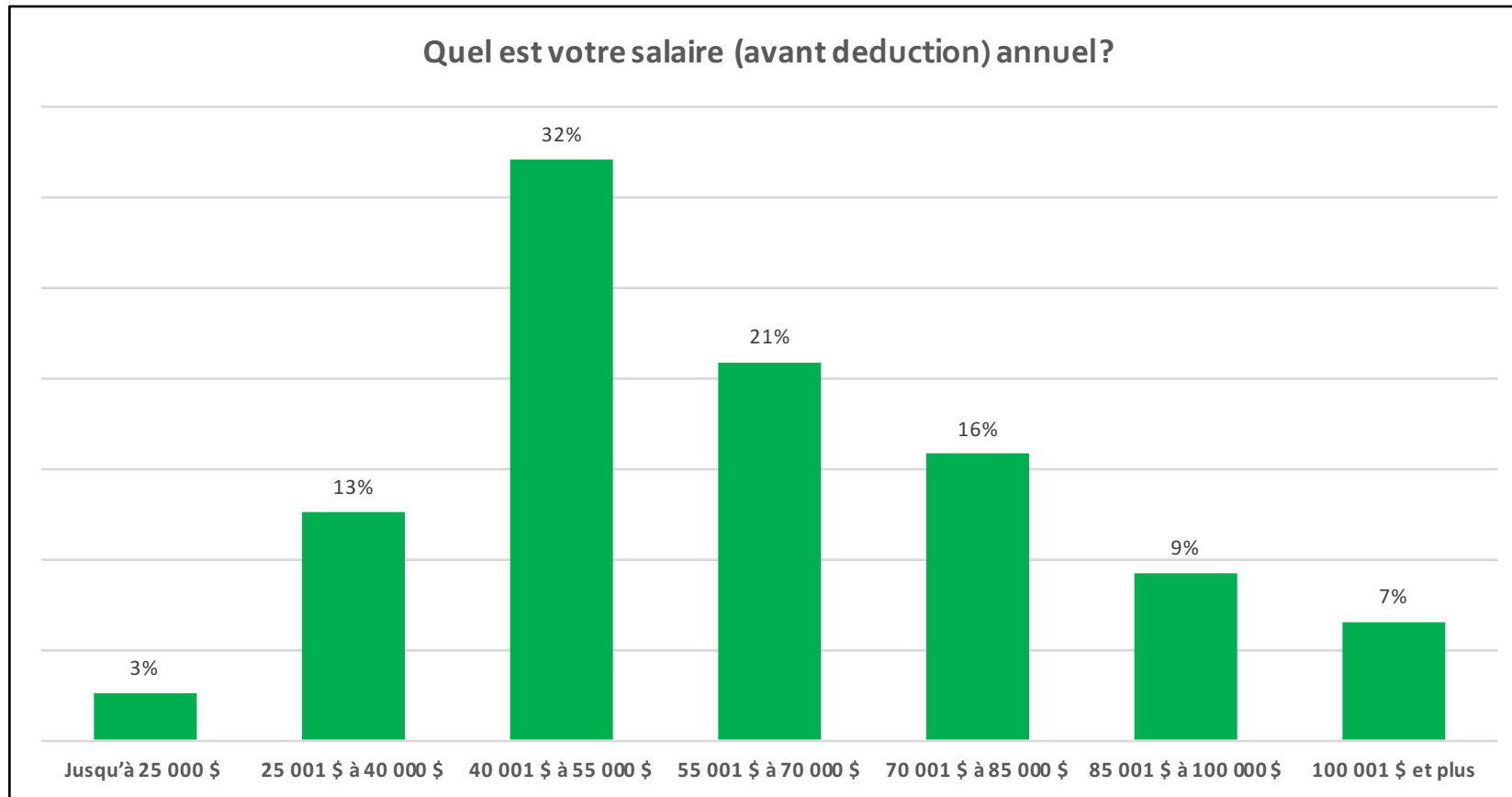
- Sociologie : 24
- Affaires et commerce : 16
- Communication : 6

Information démographique :

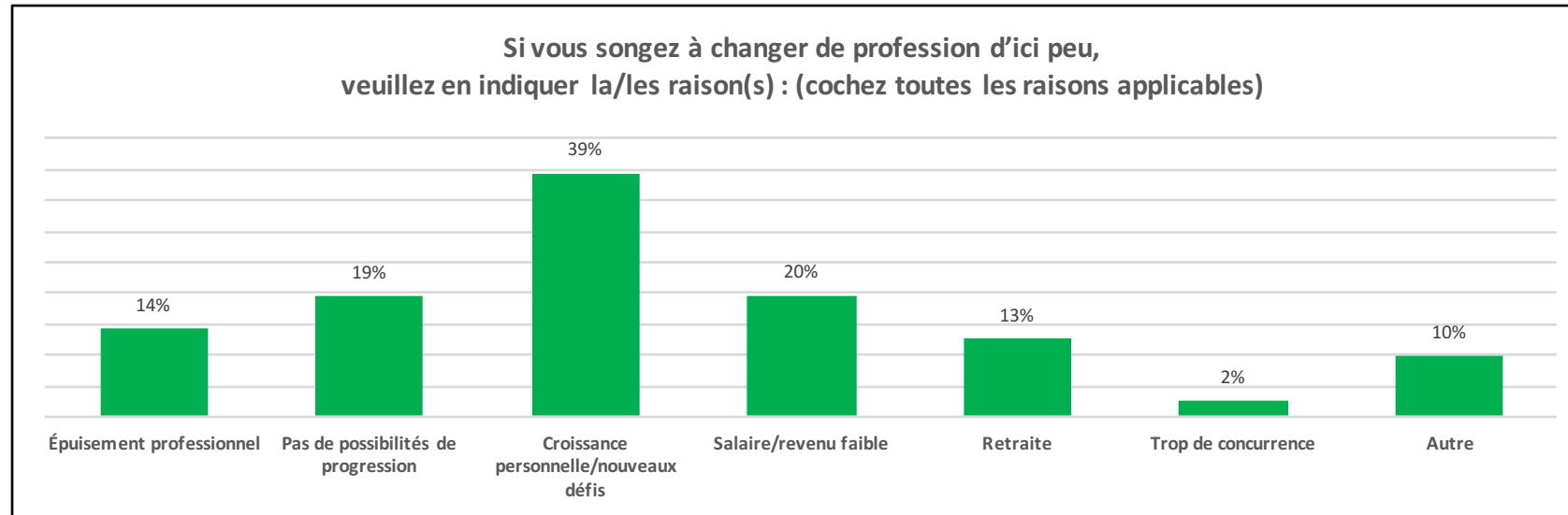
taille de l'intégralité des services d'orientation professionnelle



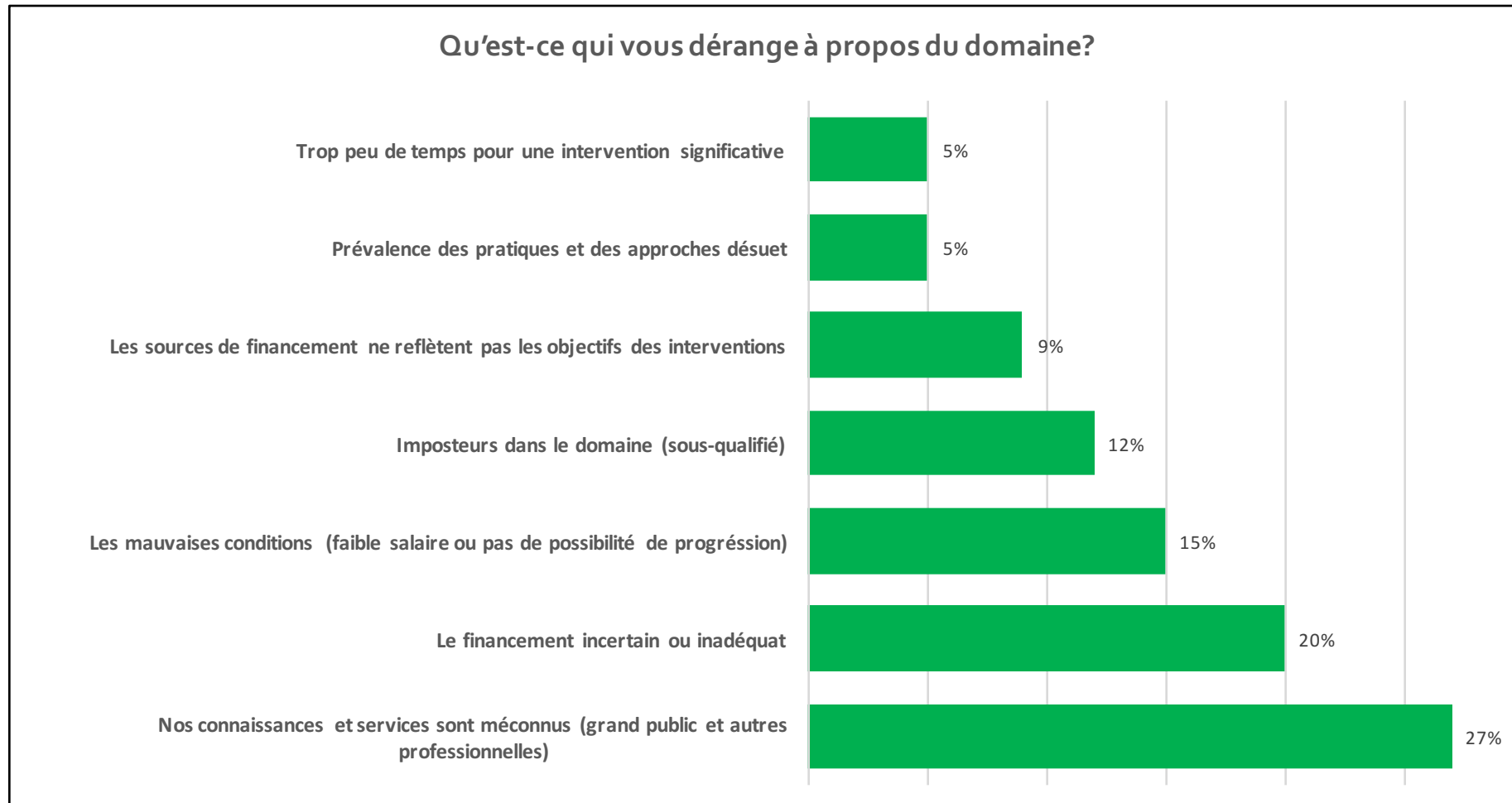
Information démographique : rémunération



Information démographique : parcours professionnelle et relève



CERIC et la profession : préoccupation à propos du domaine



CERIC et la profession : le développement de carrière?

**Nous avons reçu 873 réponses à la question “que signifie le ‘développement de carrière’ pour vous?”.
Voici quelques exemples :**

- Toujours en mouvement, se questionner, aller plus loin dans sa carrière pour être heureux et compétent.
- Sur une ligne continue, chaque individu fait son développement personnel dans sa carrière. Il doit se mettre à jour, se perfectionner et s'ajuster afin de répondre à ses nouveaux besoins ainsi qu'au besoin d'une société en continuelle changement.
- il est associé à la compétence à s'orienter qui permet à chaque individu de prendre conscience de celle-ci, de la développer et de l'agir au moment opportun lors des transitions, choix, événements de sa vie facilitant ainsi l'expression de ses potentialités en vue du plus grand épanouissement possible.

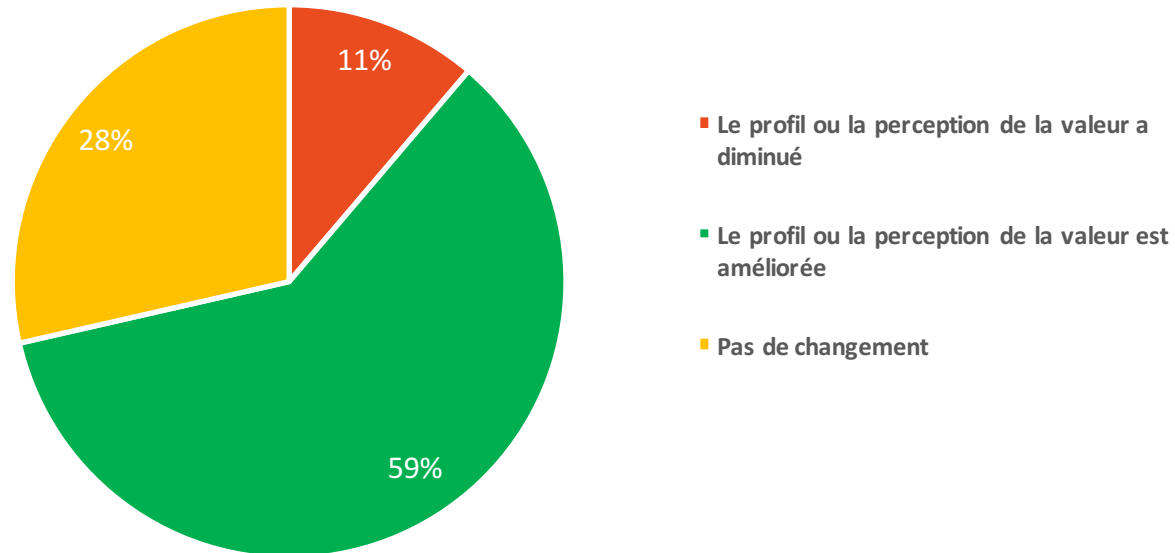
CERIC et la profession : un domaine avec fierté

Nous avons reçu 861 réponses à la question “de quoi êtes-vous fier dans le domaine?” Voici quelques exemples :

- D'entrer en relation avec des gens de différents milieux et de différents niveaux économiques, toujours avec le même intérêt et dans le respect.
- D'aider quelqu'un dans son développement de carrière, surtout si elle a vécu des échecs, des remises en question, du désenchantement ou barrières qui l'empêche d'être heureuse dans sa carrière etc.
- Je suis fière de l'espace grandissante que prennent les conseillers d'orientation sur le marché du travail.
- La poursuite du développement des théories, outils et les sources d'informations disponibles pour comprendre les situations de changements dans le domaine de la carrière et guider les gens dans les questionnements qu'ils peuvent être amenés à vivre.

CERIC et la profession : changement de perception

Selon vous, de quelle façon le public perçoit-il la valeur des intervenants en développement de carrière?



CERIC et la profession :

facteurs qui ont influencés le changement de perception

161 répondants ont déclaré que le profil ou la perception de la valeur des professionnels des services de carrière se sont améliorés au cours des dernières années. Voici quelques facteurs notables que l'on croit avoir encouragé ce changement:

1. Leurs besoins...de réorientation suite à un accident ou un épuisement professionnel, une mise à pieds, un besoin de renouveau, etc. Ils ont besoin de consulter à différents moments de leur vie professionnelle. Plus on parle publiquement des possibilités d'intervention en développement de carrière, plus on s'intéresse aux différentes problématiques, plus la perception du public change.
2. Avec les médias sociaux et toute la technologie, il y a un débordement d'informations et il n'est pas toujours facile d'avoir l'heure juste. Les conditions du marché du travail peuvent aussi changer rapidement, ce qui est mêlant pour le public.
3. C'est surtout auprès des personnes ayant consulté et étant satisfaites de leurs consultations que l'image des intervenants en counseling de carrière ou en développement de carrière a pu changer.
4. La formation initiale de maîtrise et de doctorat, la supervision et l'évaluation des compétences professionnelles, la conception d'outils novateurs d'intervention.

CERIC et la profession :

facteurs qui ont influencés le changement de perception

31 répondants ont déclaré que le profil ou la perception de la valeur des professionnels des services de carrière ont empiré au cours des dernières années. Voici quelques facteurs notables que l'on croit avoir encouragé ce changement:

1. Le manque de fond, donc le manque de service.
2. En fait c'est le problème, les gens sont resté avec l'idée que les intervenants sont des gens qui ne font que passer des test et remplir des fiches de cours, ce qui ne représente pas le potentiel des intervenants. Mais souvent les gens de ce domaine sont contrait de reproduire ce modèle.
3. Manque de visibilité du travail réel que l'on accomplit.

Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : agrément dans le domaine

Si vous possédez un permis d'exercer ou que vous cherchez à être agréé(e), veuillez nous préciser le nom de/des l'organisme(s) délivrant l'agrément : (laissez vide si sans objet)

Top quatre réponses (provincial) :

1. Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
2. British Columbia Career Development Association
3. Career Development Association of Alberta
4. Nova Scotia Career Development Association

Top trois réponses (national) :

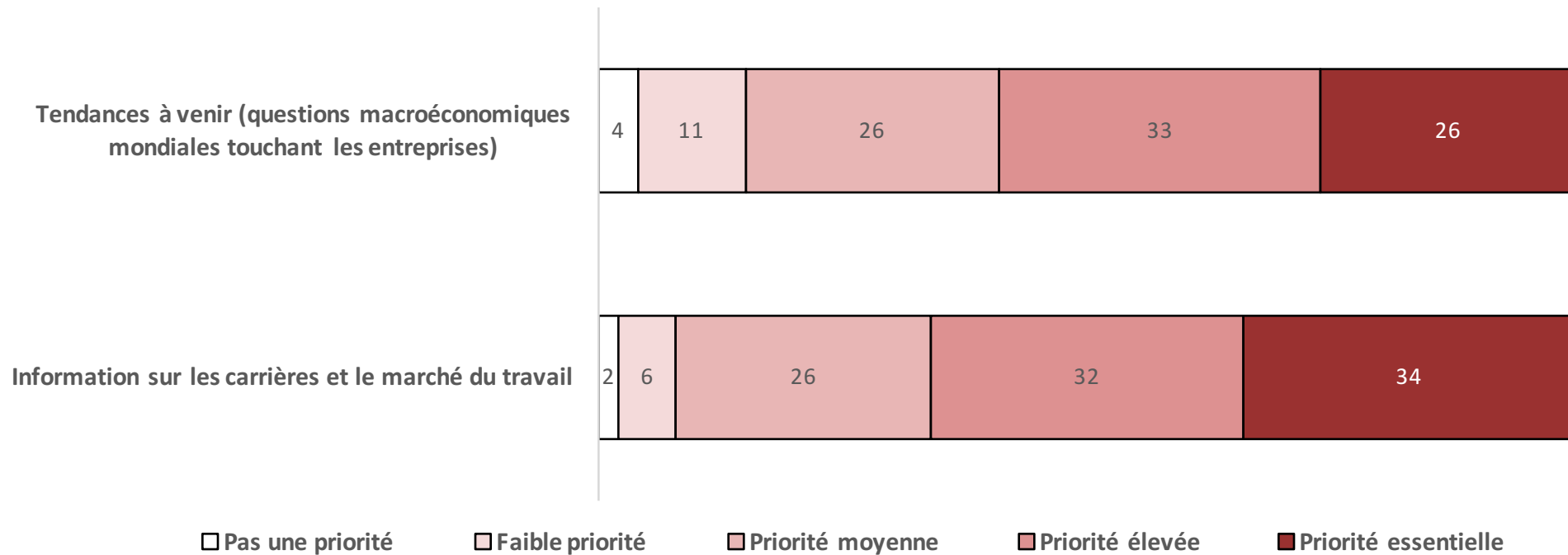
1. Canadian Counselling and Psychotherapy Association
2. Vocational Rehabilitation Association of Canada
3. Career Professionals of Canada

Top trois réponses (non canadien) :

1. Institute of Career Certification International
2. International Coach Federation
3. International Association for Educational and Career Guidance

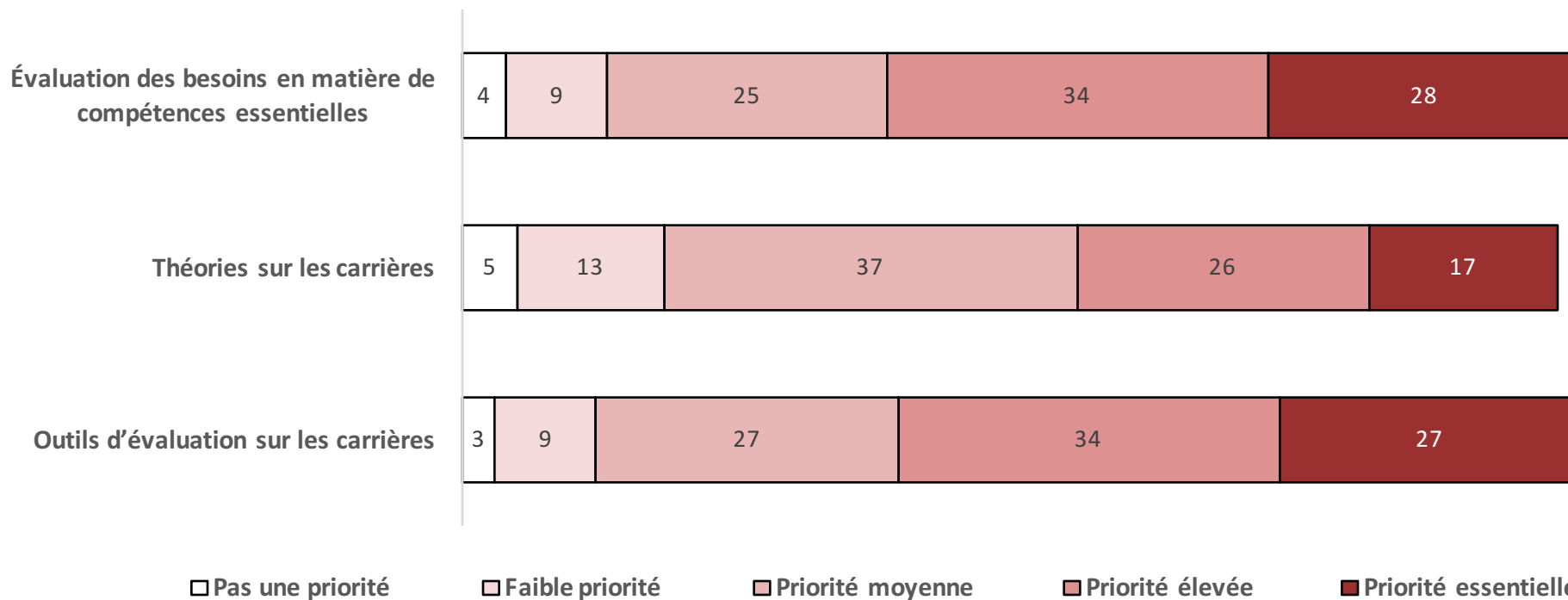
Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : compétences liées aux données sur les carrières

Au cours de la prochaine année, dans quel domaine souhaitez-vous améliorer vos compétences liées aux données sur les carrières? (pourcentage)



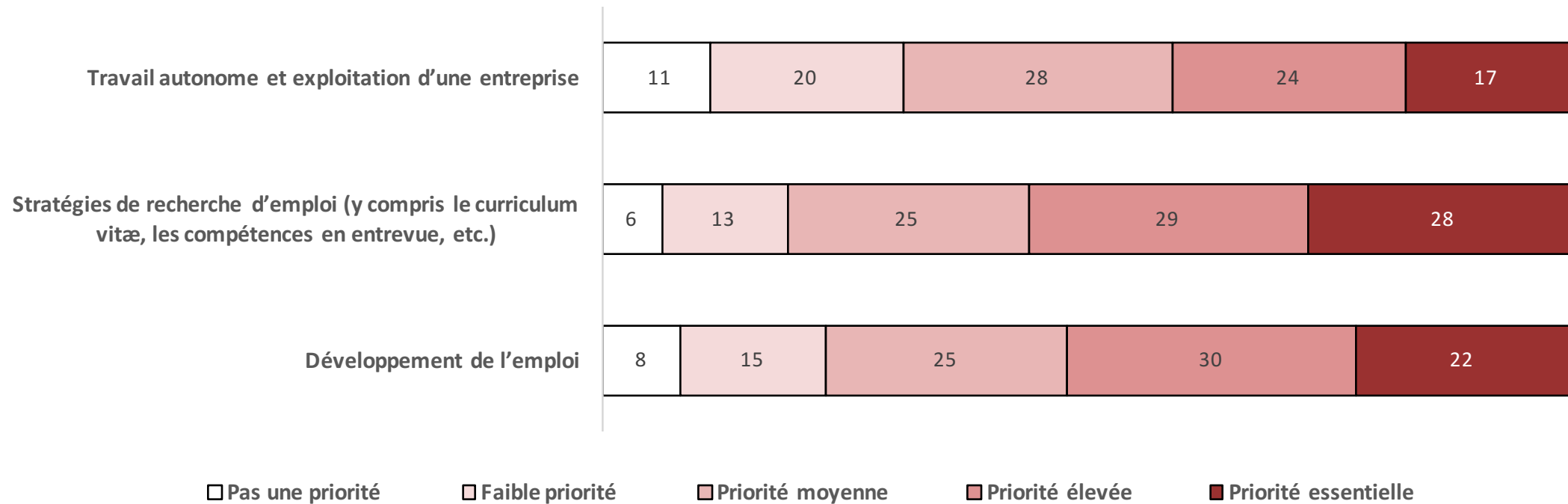
Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : compétences liées à l'évaluation des clients

Au cours de la prochaine année, dans quel domaine souhaitez-vous améliorer vos compétences sur le plan de l'évaluation des clients? (pourcentage)



Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : compétences liées à la recherche d'emploi des clients

Au cours de la prochaine année, dans quel domaine souhaitez-vous améliorer vos compétences sur le plan de la recherche d'emploi pour vos clients? (pourcentage)



Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : compétences liées à la gestion des relations des clients

Dans quel domaine souhaitez-vous améliorer vos compétences sur le plan de la gestion des relations des clients au cours de la prochaine année? (pourcentage)

Compétences en orientation individuelle liées à la prestation de services de développement de carrière



Compétences en animation de groupes



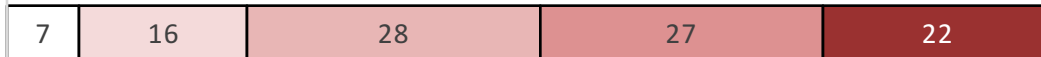
Diverses populations



Cyberorientation ou orientation en ligne



Orientation sur le service à la clientèle avec les clients



Pas une priorité

Faible priorité

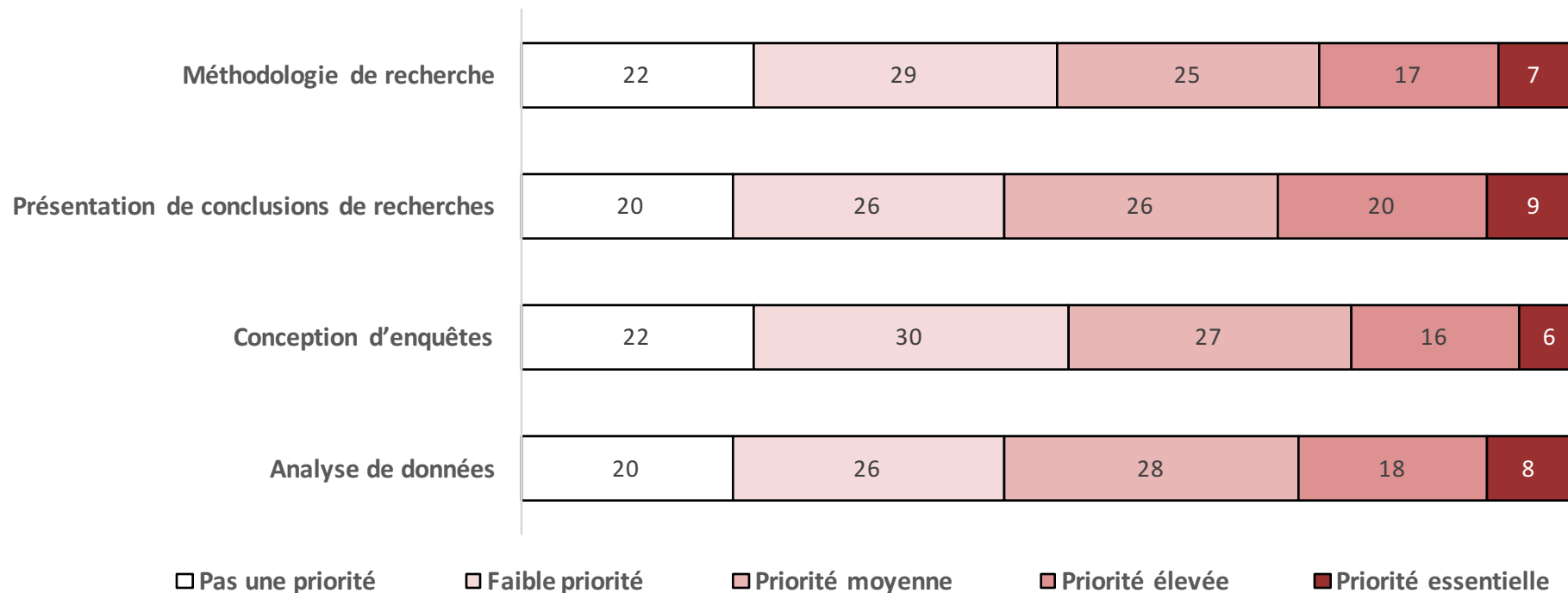
Priorité moyenne

Priorité élevée

Priorité essentielle

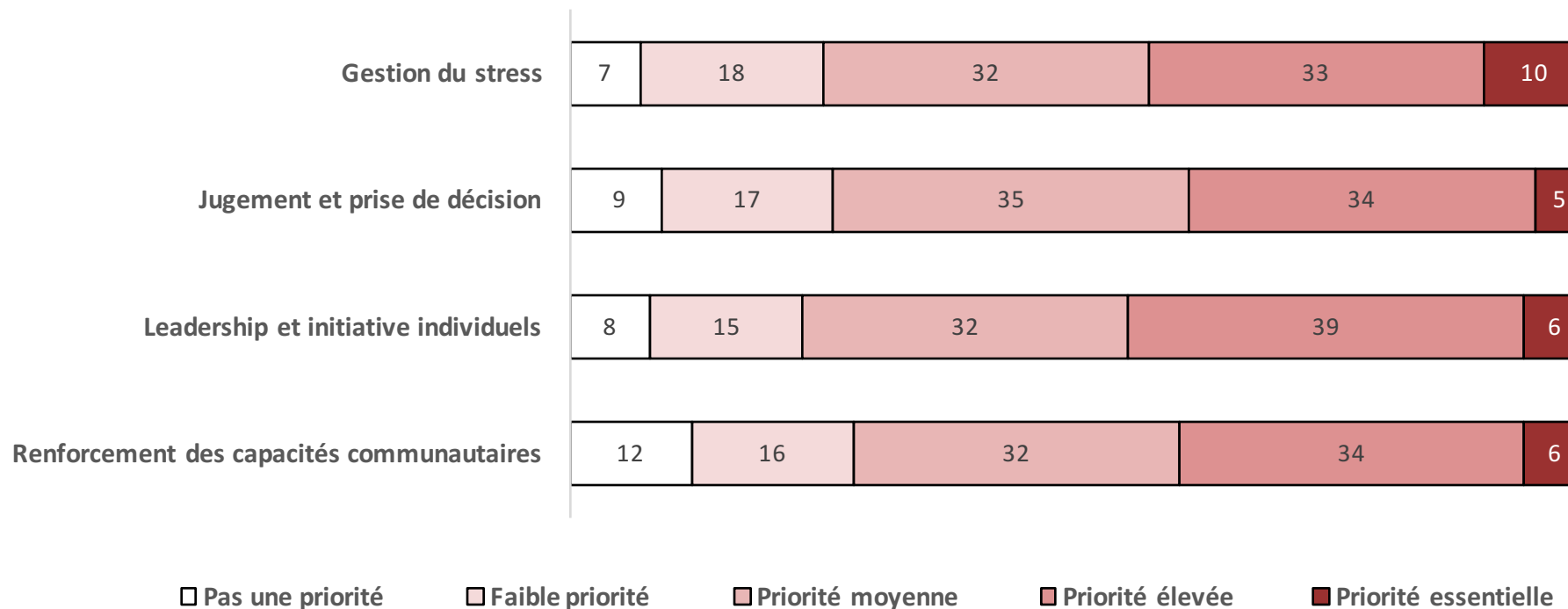
Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : rédaction de proposition et production de rapports

Au cours de la prochaine année, sur quelles pratiques liées à la recherche souhaitez-vous acquérir des connaissances? (pourcentage)



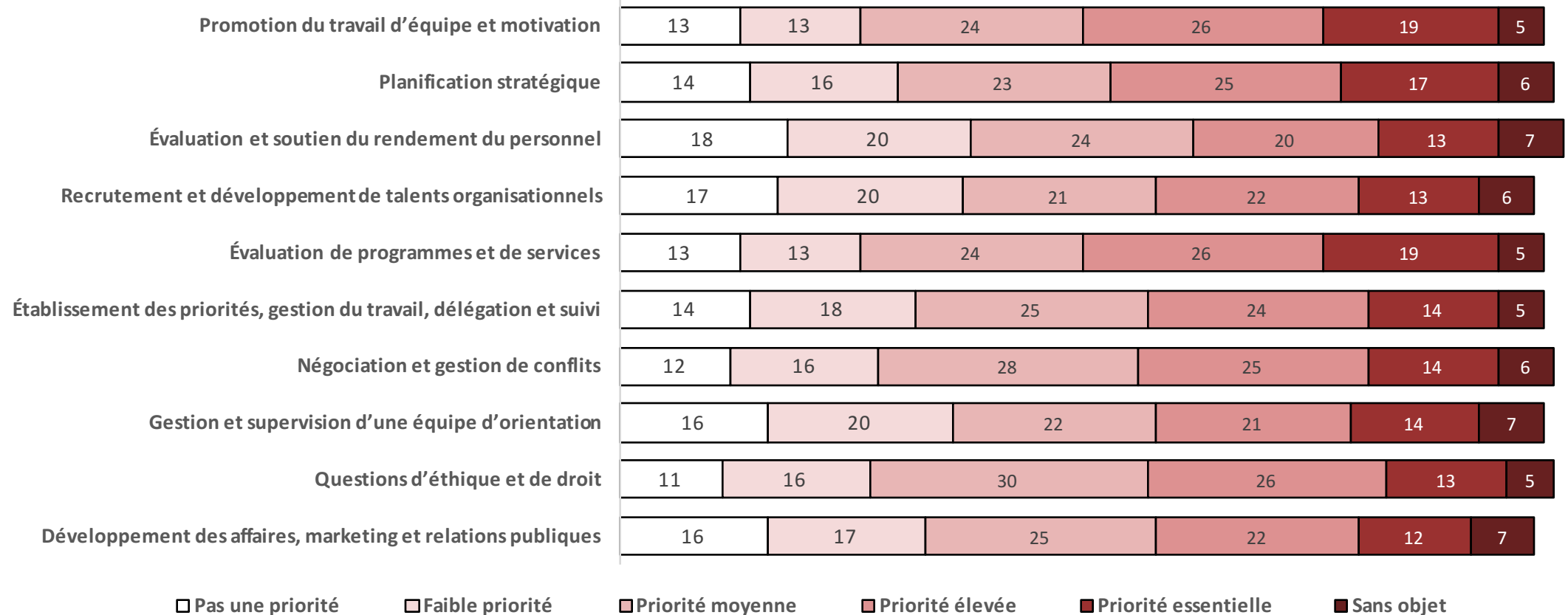
Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : pratiques en matières de développement personnel et de réseau

Au cours de la prochaine année, sur quelles pratiques en matière de développement personnel et de réseau parmi les suivantes souhaitez-vous acquérir des connaissances? (pourcentage)

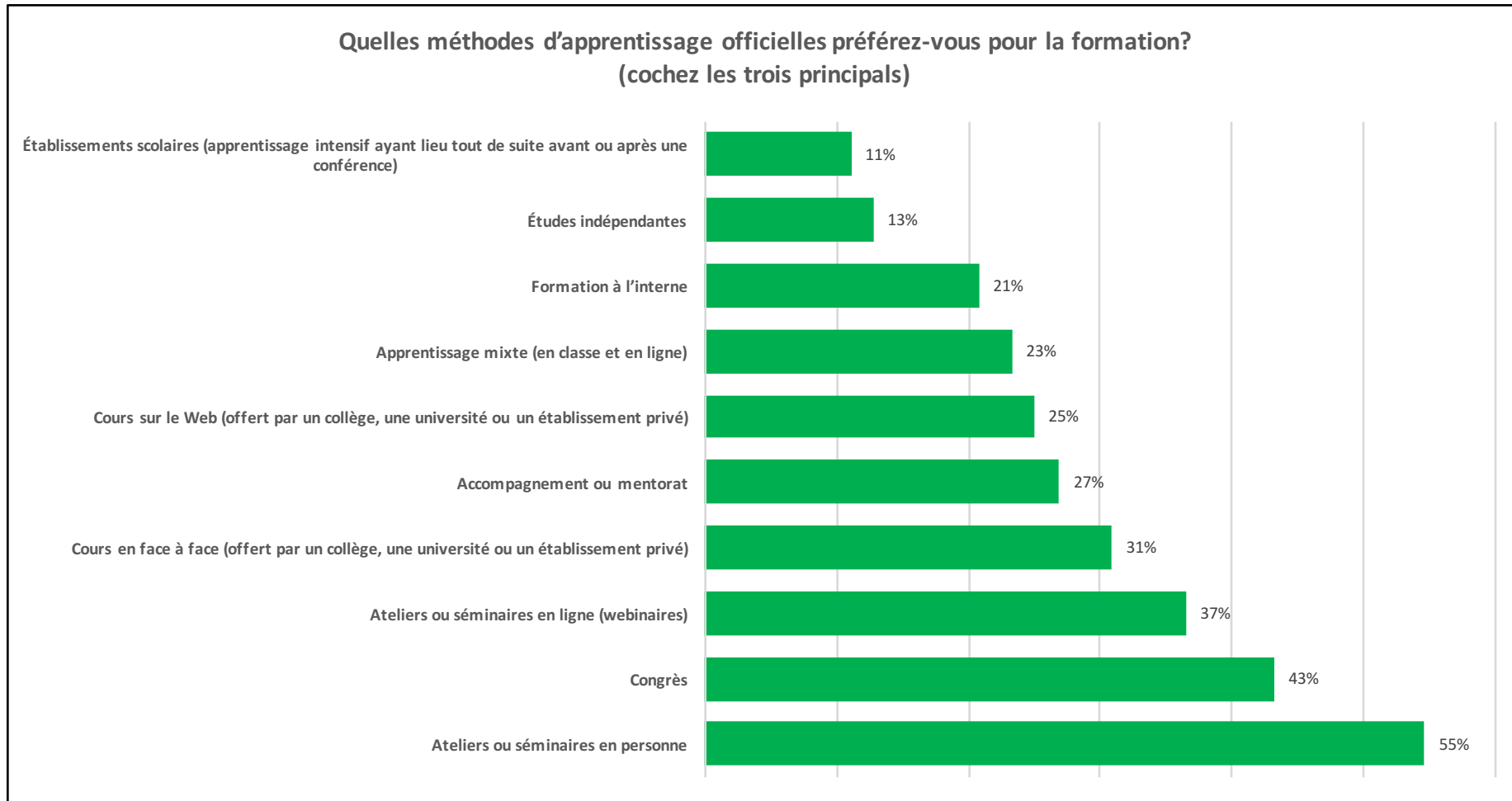


Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : pratique en matière de supervision et de gestion

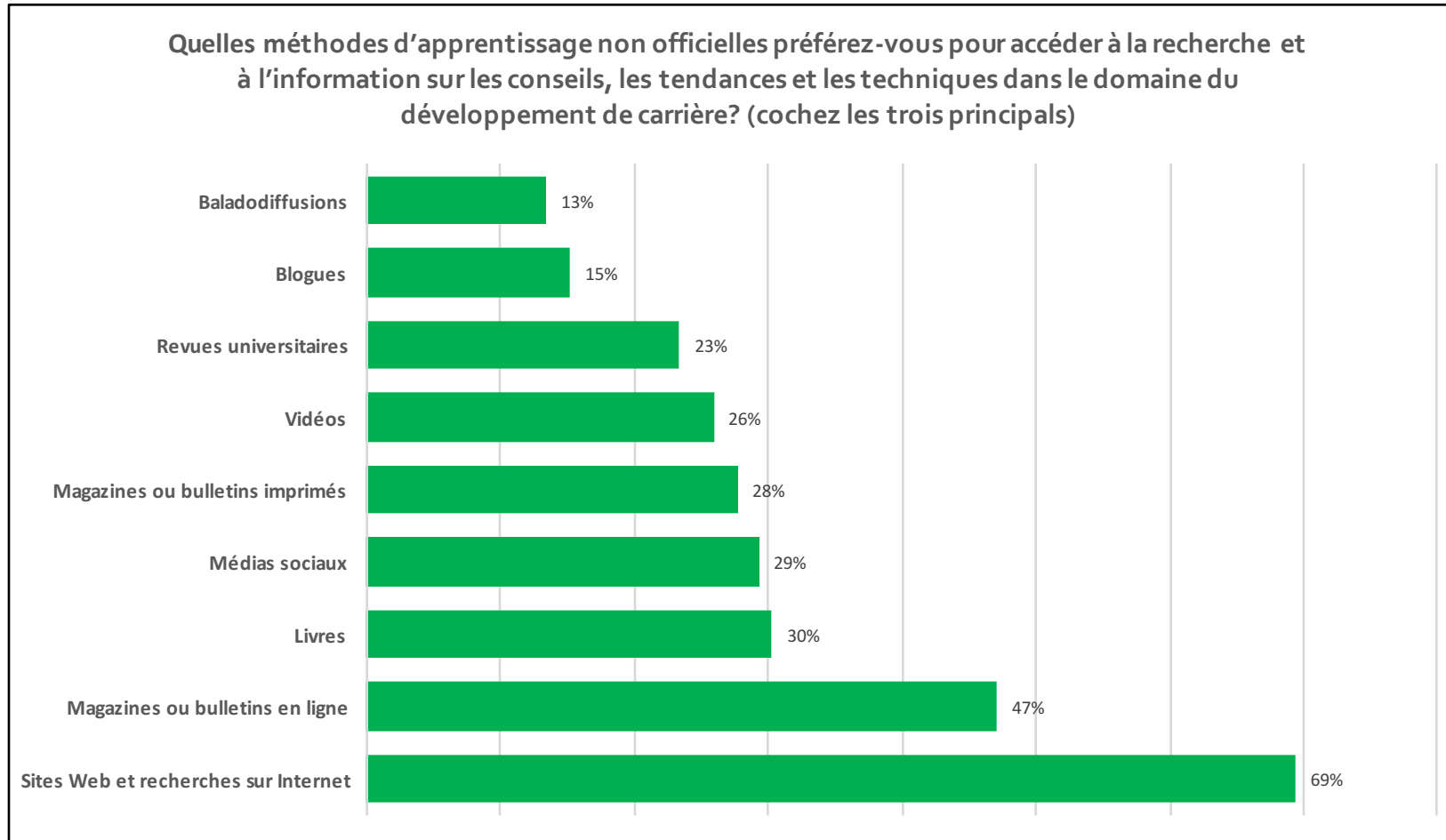
Au cours de la prochaine année, sur quelles pratiques en matière de supervision et de gestion souhaitez-vous acquérir des connaissances? (pourcentage)



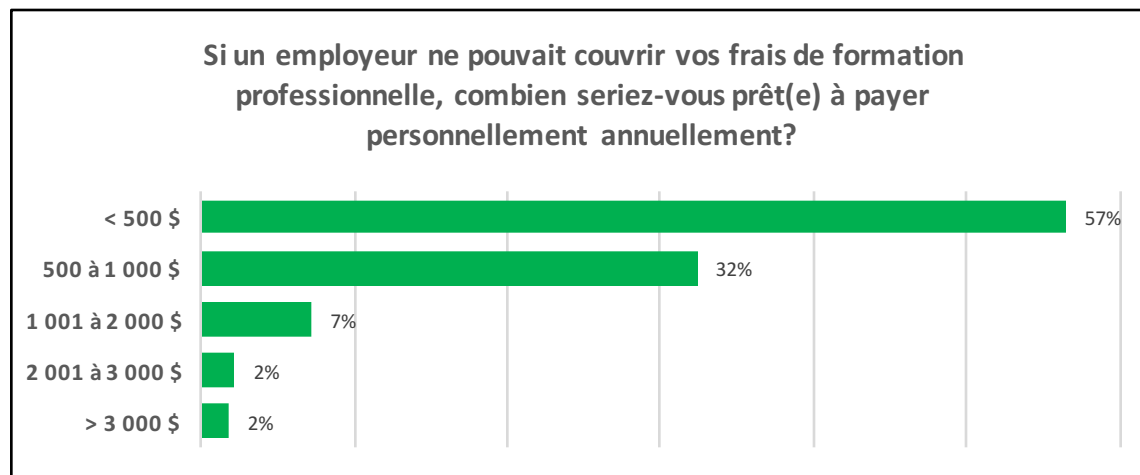
Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : méthode d'apprentissage officielles



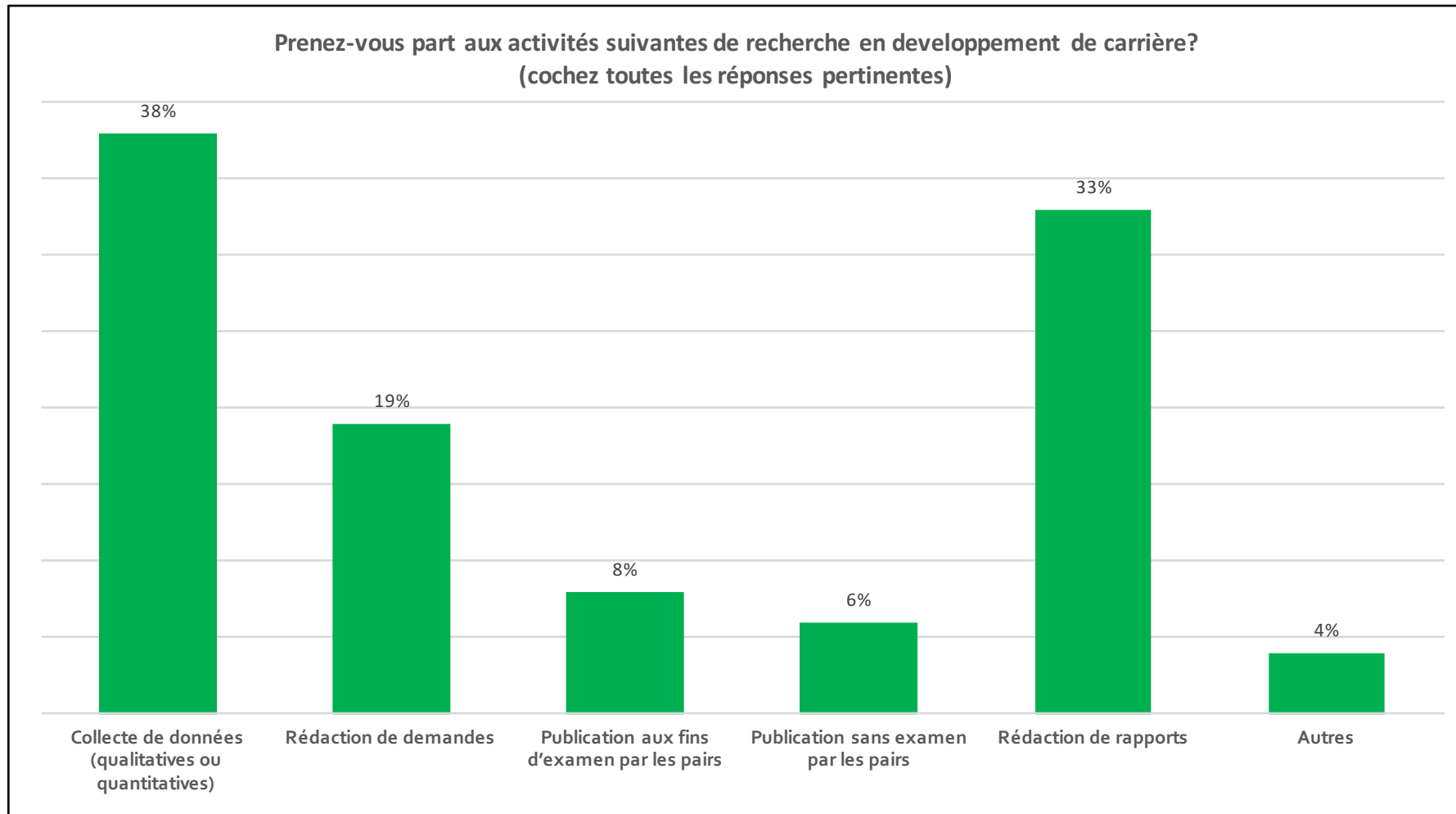
Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : méthode d'apprentissage non officielles



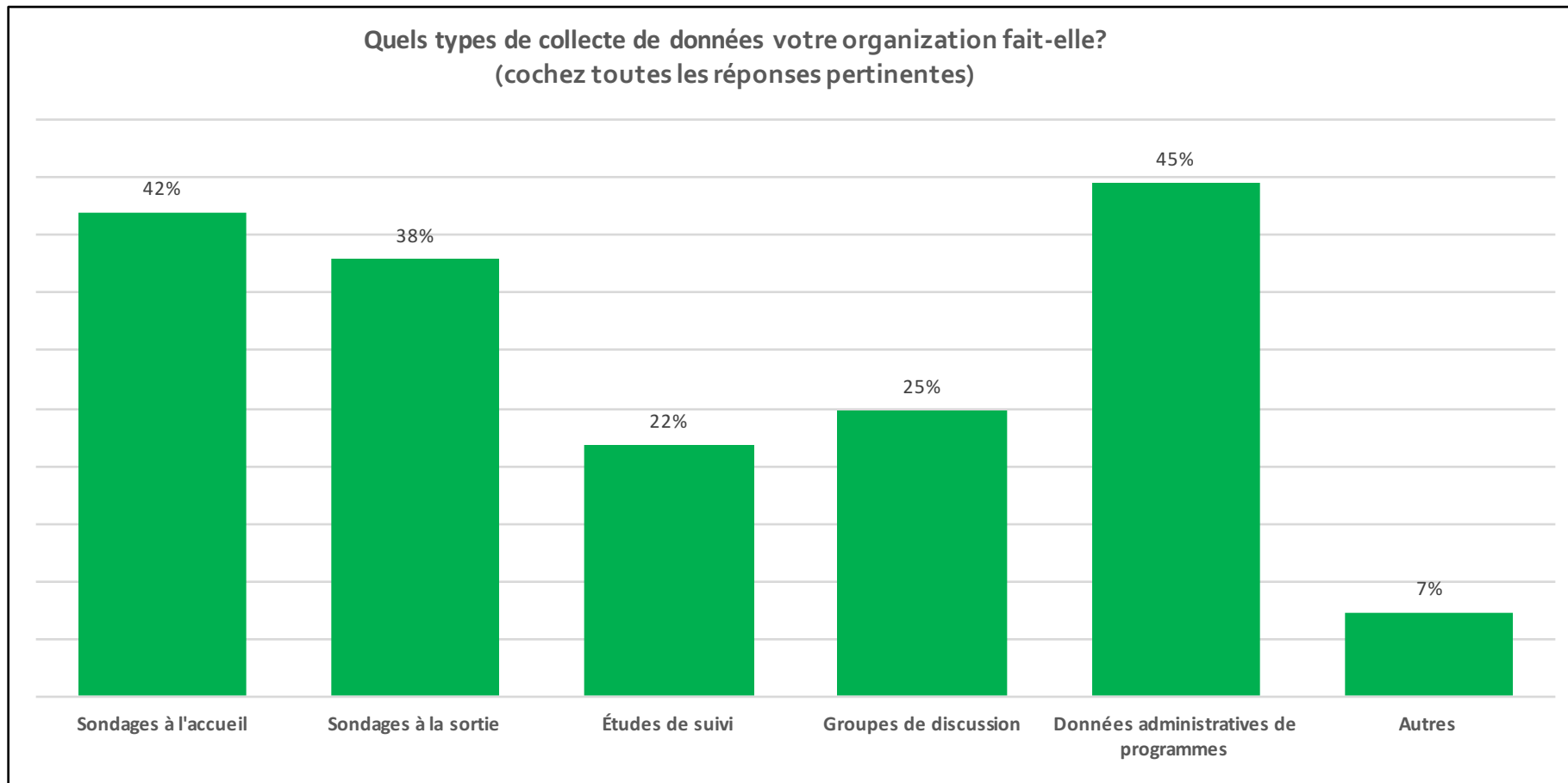
Perfectionnement professionnel et amélioration des compétences : budget annuel



Recherche et transfert de connaissances : activités de recherche

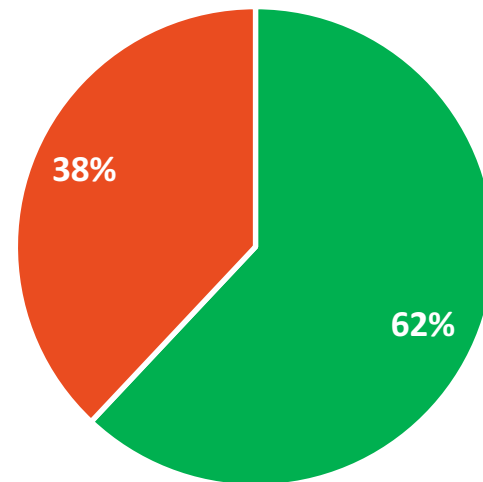


Recherche et transfert de connaissances : collecte de données



Recherche et transfert de connaissances : évaluation d'impact

Évaluez-vous actuellement l'impact de votre programme ou de vos services de développement de carrière/d'orientation professionnel?



■ Oui ■ No

Recherche et transfert de connaissances : sujets de recherche

Quels sont les trois sujets que vous aimeriez que le développement de carrière traite en profondeur? (Top cinq réponses thématiques)	Nombre
Pratiques, approches, techniques ou outils en oeuvres dans le développement de carrière	163
Évaluation de l'impact / valeur des pratiques, approches, techniques ou outils en oeuvres dans le développement de carrière	116
Information sur les tendances de carrières et le marché du travail	113
Compétences	41
Aidez les personnes en transition de carrière	38

Quels sont les trois sujets que vous aimeriez que le développement de carrière traite en profondeur? (Top cinq réponses par groupe)	Nombre
Étudiants aux postsecondaire	57
Jeunes	51
Immigrants	45
Personnes avec des maladies mentales ou troubles de santé mentales	42
Personnes handicapées	40