

Description des principaux construits psychologiques évalués et instruments psychométriques utilisés par les conseillères et conseillers d'orientation québécois

Sabrina Dorceus, Yann Le Corff, & Éric Yergeau
Université de Sherbrooke

Résumé

Considérant la place significative des instruments psychométriques dans la pratique des conseillères et conseillers d'orientation (c.o.) québécois, leur grande diversité et le souci à l'égard de leur utilisation adéquate, il apparaît nécessaire d'accompagner les c.o. dans leur usage à la lumière de leurs pratiques effectives. Pour ce faire, il importe de connaître les construits psychologiques évalués et les instruments psychométriques utilisés par ces derniers, lesquels demeurent peu documentés à ce jour. Ainsi, cet article présente les résultats d'une enquête en ligne portant notamment sur les principaux instruments psychométriques utilisés par des c.o. québécois ($n = 302$) travaillant dans divers secteurs au cours des années 2016-2017. Les résultats montrent d'abord que les principaux construits évalués par les c.o. sont les intérêts professionnels, la personnalité, les valeurs et les aptitudes. Aussi, bien que les c.o. font appel à une grande diversité d'instruments psychométriques, les inventaires d'intérêts professionnels sont les plus utilisés et une certaine place est accordée aux inventaires de personnalité. Cependant, des

variations selon les milieux de travail et les populations desservies sont observées. La discussion propose une mise en relation des résultats avec ceux d'une enquête comparable réalisée en 2010 ainsi que quelques pistes de formation initiale et continue.

Mots clés : psychométrie, instruments psychométriques, construits psychologiques, testing, conseillers d'orientation

Remerciements : Les personnes auteures tiennent à remercier le Fonds de recherche du Québec-Société et culture (FRQSC), le Conseil de recherches en sciences humaines et l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) pour l'appui à cette étude. Elles sont également reconnaissantes envers les conseillères et conseillers d'orientation qui ont participé à cette étude.

Place des instruments psychométriques en orientation

L'évaluation est un aspect central de la pratique des conseillères et conseillers d'orientation (c.o.) québécois tel que souligné par le champ d'exercice de la profession qui est orienté autour de

l'évaluation du fonctionnement psychologique (p. ex. : intérêts, personnalité, aptitudes, croyances, stratégies adaptatives), des ressources personnelles (p. ex. : connaissance de soi, connaissance du marché du travail, compétences, acquis formels et informels) et des conditions du milieu (p. ex. : famille, pairs, possibilités d'emploi et de formation, contexte socioculturel, conditions économiques) des individus bénéficiant des services d'orientation (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec [OCCOQ], 2010a). Dans le cadre de leurs activités d'évaluation, les c.o. sont donc amenés à évaluer différentes caractéristiques à l'aide d'une variété de moyens d'évaluation.

À cet égard, une enquête par questionnaire réalisée auprès de c.o. québécois indique qu'une proportion élevée d'entre eux utilise sur une base hebdomadaire des outils non standardisés, tels que les entrevues semi-structurées (69,7 % des c.o. sondés) ou non structurées (67,6 %), les observations non structurées (48,9 %) et les questionnaires maison (45,5 %) (Dorceus et al., 2021). Pour leur part, les instruments psychométriques sont utilisés de façon hebdomadaire par 41,5 % des c.o. québécois et

au moins 1 à 3 fois par mois par une très grande majorité (71,8 %) (Dorceus et al., 2021). Ceux-ci se distinguent des autres moyens d'évaluation par leur capacité à évaluer des caractéristiques psychologiques de façon standardisée, objective, fidèle et valide (Bernaud, 2007; Guédon et al., 2011). Leur efficacité est d'ailleurs largement reconnue dans le domaine clinique (Hanson et Poston, 2011; Meyer et al., 2001), en sélection du personnel (Schmidt et al., 2016) et en éducation (Sackett et al., 2008). Dans le domaine de l'orientation, ce sont principalement leur capacité à améliorer la connaissance de la personne évaluée, la qualité des décisions et la profondeur des entrevues, l'objectivité de la mesure, ainsi que leur caractère indispensable pour certaines évaluations qui justifient leur utilisation selon les c.o. québécois sondés par Dorceus et al. (2021).

Il existe un grand nombre d'instruments psychométriques disponibles sur le marché qui varient en termes de caractéristiques techniques (p. ex. : coût, temps requis, format), de forces et de limites (Cohen et Swerdlik, 2010; Miller et Lovler, 2016). L'utilisation professionnelle qui en est faite est donc primordiale pour s'assurer de la qualité de l'évaluation et éviter de porter préjudice aux individus en menant à des évaluations erronées ou des décisions injustifiées (Miller et Lovler, 2016; Urbina, 2014). D'ailleurs, différentes normes de pratique fournissent un cadre de référence afin de

guider les groupes professionnels dans leur utilisation adéquate des instruments psychométriques. À cet égard, les pratiques des c.o. sont encadrées par le code de déontologie établi par l'OCQOQ et s'appuient également sur le guide des Standards for Educational and Psychological Testing¹ (American Education Research Association, American Psychological Association et National Council on Measurement in Education, 2014).

Considérant la place significative des instruments psychométriques dans la pratique des c.o. québécois, la grande diversité de ces instruments et le souci à l'égard de leur utilisation adéquate, il apparaît important d'accompagner de façon éclairée les personnes professionnelles concernées, dont les c.o., dans l'utilisation de ces instruments, notamment via la formation. À cet égard, selon les constats rapportés par Dorceus et al. (2021), la majorité des c.o. semblent généralement satisfaits par rapport à plusieurs aspects de la formation initiale en matière d'évaluation psychométrique. Par ailleurs, il y aurait place à amélioration. En effet, selon les constats de cette étude, moins de la moitié des c.o. (48,8 %) sont d'avis que leur formation initiale portait sur une diversité suffisante d'instruments psychométriques, alors que 33 % des c.o. estiment que leur formation initiale n'était

¹ Il s'agit de la plus récente édition des *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*.

pas suffisamment diversifiée. De plus, près de 22 % des c.o. rapportent que l'étude des instruments psychométriques couverts dans la formation n'était pas suffisamment approfondie et 17 % des c.o. ne considèrent pas que leur formation portait sur des instruments pertinents pour leur pratique. Du côté de la formation continue, l'offre de formation proposant un regard critique sur l'évaluation psychométrique ne semble pas convenir à un peu plus de 20 % des c.o. Ainsi, il importe de connaître les construits psychologiques évalués et les instruments psychométriques utilisés afin de s'assurer que la formation reflète bel et bien les pratiques effectives des c.o. tout en offrant un regard critique à l'égard de ces instruments.

Études portant sur les construits évalués et les instruments psychométriques utilisés par les c.o.

Un état des écrits scientifiques nord-américains des 20 dernières années montre que les construits évalués et les instruments psychométriques utilisés par les c.o. sont relativement peu documentés. Les quelques études états-uniennes portant sur les personnes conseillères œuvrant dans différents domaines offrent un portrait partiel qui date malheureusement (p. ex. : Agresta, 2004; Blacher et al., 2005). Plus récemment, seule l'étude de Peterson et al. (2014) offre un

portrait global des instruments utilisés par des personnes conseillères œuvrant en milieu scolaire, en santé mentale et dans d'autres domaines non spécifiés aux États-Unis. Par ailleurs, malgré le portrait complet, des différences importantes entre la réalité professionnelle de ces personnes conseillères et celle des c.o. québécois, ainsi qu'entre l'offre d'instruments psychométriques aux États-Unis et au Québec, rendent ces résultats peu informatifs pour le contexte québécois.

Au regard des portraits partiels réalisés au cours des dernières années auprès de c.o. canadiens (p. ex. : Samson et al., 2014) et/ou datant de plus de 15 ans (Boudrias et al., 2008; Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2004a, 2004b), l'enquête par questionnaire réalisée par Le Corff et collaborateurs (Dorceus et al., 2014; Le Corff et al., 2011; Yergeau, Le Corff, Dorceus et al., 2012) présente, à notre connaissance, le seul portrait complet des construits psychologiques évalués par les c.o. québécois ainsi que des instruments utilisés. Les données recueillies en 2010 auprès d'un échantillon de 529 c.o. québécois œuvrant dans divers secteurs de pratique indiquaient que le construit psychologique le plus fréquemment évalué par le biais d'instruments psychométriques était celui des intérêts professionnels, suivis

par la personnalité, les aptitudes et l'intelligence (Yergeau, Le Corff, Dorceus et al., 2012). Plus précisément, parmi les instruments offerts en français par les éditeurs de tests canadiens, les plus utilisés à ce moment-là étaient le Guide de recherche d'une orientation professionnelle (GROP) (78 % des c.o. sondés)², l'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs (MBTI) (38 %), l'Inventaire des intérêts professionnels Strong (36 %), l'Orientation par soi-même (OPSM) (33 %), la Batterie générale des tests d'aptitudes (BGTA) (27 %), l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP) (26 %), l'Inventaire NEO-PI-R (16 %), les Matrices de Raven (14 %), l'Inventaire de personnalité Jackson - Révisé (JPI-R) (13 %) et le Questionnaire de la personnalité en 16 facteurs (16PF) (9 %). Chez les c.o. œuvrant au secondaire et ayant participé à cette même enquête (n = 136), les mêmes trois construits psychologiques demeuraient les plus populaires, mais quelques variations étaient observées quant aux principaux instruments psychométriques utilisés (Dorceus et al., 2014).

Depuis la réalisation de cette enquête en 2010, de nouveaux instruments ont fait leur entrée sur le marché, tels que l'AFC Holland, dont la première édition a été publiée en 2015 (AFC Holland, 2022) ainsi que

2 Les pourcentages correspondent au pourcentage de c.o. qui rapportaient utiliser les instruments proposés « régulièrement » ou « parfois ».

l'Inventaire de personnalité Le Corff (Le Corff, 2014). De plus, certains instruments utilisés lors de la dernière décennie n'ont pas été mis à jour (p. ex. : normes vieillissantes), ce qui pourrait avoir conduit à une diminution de leur utilisation (p. ex. : OPSM, 16PF). Il importe également de mentionner que les statistiques de passation des éditeurs ne sont pas accessibles, donc ces données ne peuvent qu'être accessibles par le biais d'enquêtes indépendantes. Ainsi, il y aurait matière à broser un portrait plus actuel des instruments utilisés par les c.o. québécois qui tient compte de certaines nouveautés dans le domaine depuis la dernière enquête de ce type. Au regard des besoins de formation rapportés plus haut, ce portrait permettrait notamment d'orienter davantage la formation autour d'instruments pertinents pour la pratique des c.o.

En outre, les résultats de certaines études suggèrent que les pratiques relatives à l'utilisation des instruments psychométriques varient selon certains contextes professionnels. Par exemple, l'étude des facteurs associés à la nature du principal construit psychologique mesuré dans le cadre de l'étude de Dorceus et al. (2020) indique que les c.o. œuvrant auprès de certaines populations (p. ex. : population adulte, organisations et entreprises) sont plus susceptibles d'évaluer la personnalité, plutôt que les intérêts professionnels. Il importe toutefois de noter que cette analyse se limitait au principal construit mesuré

par les c.o. Quant à l'étude de Dorceus et al. (2014), elle montre que certains instruments psychométriques sont davantage utilisés par les c.o. œuvrant dans les écoles secondaires que ceux œuvrant dans d'autres milieux, tels que les cégeps et les universités, les organismes communautaires et le domaine de l'employabilité (p. ex. : GROUPE, Échelle d'intelligence de Wechsler pour enfants et adolescents, IVIP). D'autres instruments sont davantage utilisés par les c.o. œuvrant dans les autres milieux de travail (p. ex. : Matrices de Raven, BGTA, MBTI). Ainsi, la nature des construits psychologiques évalués par les c.o. québécois ainsi que les instruments psychométriques utilisés varieraient notamment selon les populations desservies et les milieux de travail.

Cet article vise donc à : 1) déterminer les construits psychologiques les plus fréquemment évalués par les c.o. québécois; 2) identifier les instruments psychométriques les plus fréquemment utilisés par les c.o. québécois et 3) comparer les principaux construits évalués et les principaux instruments psychométriques utilisés en fonction de différents contextes professionnels (milieux de travail, populations desservies, expérience professionnelle)

Méthode

Personnes participantes

L'ensemble des c.o. inscrits comme membres actifs au Tableau des membres de l'OCCOQ (N = 2 302) (OCCOQ, 2017) et ayant fourni une adresse courriel valide à leur ordre professionnel a été invité à participer sur une base volontaire à l'étude³. Du nombre total d'invitations, 14,7 % des c.o. (n = 339) sollicités ont complété le questionnaire et 13,1 % (n = 302) ont fourni des réponses complètes et valides aux questions reliées aux principaux instruments utilisés, ce qui représente le sous-échantillon initial de c.o. qui utilisent des instruments psychométriques. Il est composé de 81,3 % de femmes et 18,7 % d'hommes presque exclusivement francophones (97,9 %). Près du tiers de l'échantillon détenait 5 années d'expérience et moins (29,1 %), 37 % de l'échantillon possédait de 6 à 15 années d'expérience et le tiers avait plus de 15 années d'expérience (33,9 %). De plus, près de la moitié des c.o. répondants œuvrait dans le domaine de l'éducation (45,7 %), principalement en milieu scolaire secondaire, alors que l'autre moitié œuvrait dans d'autres domaines, tels que l'employabilité (18,7 %)

³ L'enquête par questionnaire de laquelle sont tirées les données analysées dans le présent article ciblait également les membres de l'Ordre des psychologues du Québec ainsi que les membres de l'Ordre des psychoéducatrices et psychoéducateurs du Québec.

et la pratique privée (5,9 %). Enfin, une grande majorité des c.o. répondants ont rapporté intervenir auprès d'adultes âgés de 18 à 59 ans (77,6 %), alors que la moitié œuvraient auprès de la population adolescente (13 à 17 ans; 51 %) et une minorité ont rapporté travailler auprès d'adultes âgés de 60 ans et plus (17,7 %) ou d'enfants (0 à 12 ans; 3,8 %).

Selon les données publiées dans le rapport annuel de l'OCCOQ (2017), la répartition des personnes participantes semble comparable à celle des membres de l'OCCOQ à l'égard du sexe (81,3 % c. 79,9 % de femmes), et dans une certaine mesure, le milieu de travail (45,7 % c. 46,4 % de c.o. œuvrant dans le secteur de l'éducation; 18,7 % c. 16,3 % de c.o. œuvrant en employabilité). Les informations disponibles ne permettent pas d'établir de constats par rapport à la répartition des personnes participantes à l'égard de la langue, du nombre d'années d'expérience et des populations desservies.

Instrument de mesure

Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire bilingue (français et anglais) en ligne (plateforme Limesurvey) d'une durée d'environ 30 minutes. Le questionnaire a été traduit de façon directe (du français à l'anglais) par l'équipe de recherche. Celle-ci est composée de trois personnes bilingues détenant une expérience dans la traduction et la validation

de questionnaires ainsi que la rédaction d'items.

Le questionnaire s'inspire de celui développé et administré dans le cadre de l'Enquête sur les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (Le Corff et al., 2011), mais a été bonifié afin d'inclure des variables complémentaires propres au projet source d'où sont tirées les données du présent article (p. ex. : questions ouvertes sur les principaux construits évalués et les principaux instruments psychométriques). Ainsi, il porte sur différents aspects des pratiques d'évaluation psychométrique, tels que la place de l'évaluation psychométrique (section 1), les pratiques évaluatives liées à la Loi modifiant le Code des professions du Québec et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (section 2), les motifs d'utilisation des instruments psychométriques et les représentations sociales relatives à ces outils (section 3), les modalités d'utilisation de ces instruments (section 4), les critères de sélection de ces instruments (section 6), les pratiques relatives aux normes professionnelles (section 7), la formation initiale et continue en évaluation psychométrique (section 8) ainsi que des informations sociodémographiques relatives à l'emploi (section 9).

Plus spécifiquement, la section 5 du questionnaire, mobilisée pour répondre aux objectifs de la présente étude,

traite des cinq principaux construits psychologiques évalués dans le cadre d'une évaluation psychométrique (identification du construit évalué [variable nominale] et de la fréquence d'évaluation de chaque construit identifié sur une échelle de type Likert en 6 points [variable ordinale])⁴ et des cinq principaux instruments psychométriques utilisés (identification de l'instrument utilisé [variable nominale] et fréquence d'utilisation de chaque instrument identifié sur une échelle de type Likert en 6 points [variable ordinale]). Les variables contextuelles à l'étude sont le milieu de travail (le fait d'œuvrer ou non dans les huit milieux de travail proposés⁵; variable

4 À titre d'exemple, les personnes répondantes avaient à répondre à la question suivante en lien avec les principales caractéristiques évaluées : « Lorsque vous procédez à l'évaluation psychométrique dans le cadre de votre pratique professionnelle, quelles sont les caractéristiques [p. ex. : personnalité] que vous évaluez le plus souvent à l'aide d'instruments psychométriques? ». L'échelle de mesure de fréquence est la suivante : 1 = jamais; 2 = 1 à quelques fois par année; 3 = 1 à 3 fois par mois; 4 = 1 à 3 fois par semaine; 5 = 4 à 6 fois par semaine; 6 = 7 fois ou plus par semaine.

5 Les milieux de travail proposés sont les suivants : école primaire, école secondaire, établissement postsecondaire (cégep, université), employabilité, réadaptation, organisme communautaire (sauf employabilité),

dichotomique), les populations desservies en termes d'âge⁶ (le fait d'œuvrer ou non auprès des quatre populations proposées; variable dichotomique) et le nombre d'années d'expérience professionnelle (variables comportant trois catégories : 5 ans et moins; de 6 à 15 ans; plus de 15 ans)⁷.

Déroulement

La collecte de données s'est déroulée au cours des années 2016 et 2017. Des courriels d'invitation et de rappels ont été envoyés aux

entreprise et pratique privée. Les milieux comportant un très petit échantillon ne permettant pas de respecter les prémisses des analyses prévues n'ont pas été retenus (p. ex. : échantillon de sept c.o. pour le domaine de la santé et services sociaux, échantillon de cinq c.o. pour le domaine de la fonction publique). Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives, ce qui veut dire que les personnes répondantes pouvaient sélectionner plus d'un milieu.

6 Les populations desservies sont les suivantes : enfants (0-12 ans), population adolescente (13-17 ans), adultes (18-59 ans) et adultes (60 ans et plus). Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives, ce qui veut dire que les personnes répondantes pouvaient sélectionner plus d'une population.

7 Un regroupement des huit catégories initiales (allant de moins de 1 an à plus de 30 ans) a été réalisé de façon à mieux refléter la répartition du nombre d'années d'expérience des personnes répondantes.

membres de l'OCCOQ (courriel ciblé) par le biais de la liste d'envoi. Des invitations ont également été diffusées sur les réseaux sociaux de l'équipe de recherche (LinkedIn, Facebook et Twitter), sur les sites Internet de l'Association des psychologues du Québec et de la Société québécoise de la recherche en psychologie (SQRP) et par l'entremise de la liste de diffusion de l'Institut de recherches psychologiques et de la SQRP. Afin d'optimiser le taux de participation, les personnes participantes étaient invitées à indiquer leur adresse courriel à la fin du questionnaire pour participer au tirage au sort d'une tablette électronique.

Plan d'analyse

Dans le but d'identifier les principaux construits psychologiques évalués ainsi que les principaux instruments psychométriques utilisés, un premier tri des réponses nominales valides⁸ et complètes a été réalisé suivi d'un recodage de ces réponses pour assurer l'uniformité dans le libellé des construits et le titre des instruments identifiés. Ensuite, deux variables dichotomiques ont été créées pour examiner respectivement l'évaluation ou

⁸ À titre d'exemple, en ce qui concerne les instruments psychométriques utilisés, les réponses indiquant une catégorie d'instrument, un construit psychologique ou un modèle théorique plutôt qu'un instrument spécifique ont été considérées comme invalides.

non de chaque construit rapporté ainsi que l'utilisation ou non de chaque instrument recensé. Ainsi, le nombre de c.o. rapportant évaluer chaque construit identifié, le nombre de c.o. utilisateurs de chaque instrument recensé, ainsi que la fréquence d'évaluation des construits et la fréquence d'utilisation des instruments identifiés ont été comptabilisés. Enfin, des tests de chi-carré ont été réalisés par le biais du logiciel SPSS (version 28) afin de comparer la proportion des c.o. répondants qui évaluent les principaux construits psychologiques identifiés et utilisent les principaux instruments psychométriques recensés en fonction des milieux de travail, des populations desservies et du nombre d'années d'expérience de travail. Au préalable, les postulats liés aux tests de chi-carré ont été vérifiés.

Considérations éthiques

Il importe de préciser que la présente étude a été approuvée par le comité d'éthique de la recherche de l'université d'attache de l'équipe de recherche et est conforme aux règles éthiques en vigueur en matière de consentement libre et éclairé, d'anonymat, de confidentialité et de conservation des données. Afin d'obtenir le consentement libre et éclairé des personnes participantes, un formulaire de consentement était présenté en introduction du questionnaire en ligne. En acceptant de remplir le questionnaire, les personnes

répondantes signalaient leur consentement à participer à l'enquête. Après avoir transféré les données de l'enquête dans la base de données, celle-ci a été anonymisée. Afin de garantir la confidentialité, les données sont conservées sur un serveur sécurisé, protégé par mot de passe, de l'université d'attache de l'équipe de recherche.

Résultats

Principaux construits psychologiques évalués par les c.o.

Le Tableau 1 présente les principaux construits psychologiques évalués par les c.o. en termes de taux et de fréquence d'évaluation. Les résultats relatifs aux taux d'évaluation montrent qu'une très grande majorité des c.o. répondants évaluent les intérêts (90,4 %) et la personnalité (82,2 %), les deux principaux construits psychologiques évalués. Ces construits sont suivis des valeurs (35,6 %), des aptitudes (29,1 %), de l'intelligence (ou habiletés cognitives) (18,2 %) et des compétences, tels que la capacité d'analyse et la gestion de conflits (8,9 %). Les autres construits (p. ex. : motivation, sentiment de compétence, rendement, santé mentale) sont très peu évalués, avec des taux allant de 1 % à 3,4 %.

Les constats issus de l'analyse de la fréquence d'évaluation hebdomadaire (au moins une fois par semaine) et

mensuelle (au moins une fois par mois) sont similaires. En effet, une grande majorité des c.o. évaluent au moins une fois par mois les intérêts professionnels (74,3 %) et la personnalité (63,3 %). Les valeurs (30,4 %), les aptitudes (18,8 %), l'intelligence (8,9 %), ainsi que les compétences (6,9 %) conservent leurs rangs au regard de la proportion des c.o. qui les évaluent sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Pour ce qui est des autres construits, ces proportions varient de 0,3 % à 3,1 %.

Comparaison des principaux construits psychologiques évalués par les c.o. en fonction de variables contextuelles

Les Tableaux 2 à 9 présentent la comparaison des proportions des c.o. qui évaluent les principaux construits rapportés en fonction du milieu de travail et du nombre d'années d'expérience. D'abord, les résultats indiquent que l'évaluation psychométrique des valeurs et de la motivation ne varie pas en fonction du milieu de travail. Par ailleurs, quelques différences significatives relatives à l'évaluation des autres construits sont observées. En effet, les c.o. œuvrant dans les écoles primaires évaluent davantage le sentiment de compétence que les c.o. qui travaillent dans les autres milieux (14,3 % c. 2,2 %, $p = 0,006$, $\Phi^9 = 0,15$), mais

évaluent moins les aptitudes que les autres c.o. (0 % c. 24,6 %, $p = 0,034$, $\Phi = 0,12$). Ensuite, comparativement aux c.o. œuvrant dans d'autres milieux, les c.o. qui travaillent dans les écoles secondaires évaluent davantage les intérêts (81,9 % c. 71,4 %, $p = 0,039$, $\Phi = 0,11$), mais évaluent moins les aptitudes (15,2 % c. 27,4 %, $p = 0,015$, $\Phi = 0,13$). En ce qui concerne les c.o. œuvrant dans le domaine de l'employabilité, ils évaluent davantage les intérêts (87,4 % c. 69,7 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,18$), la personnalité (82,1 % c. 62,3 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,19$), les aptitudes (35,8 % c. 18,9 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,18$) et l'intelligence (25,3 % c. 10,7 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,19$) que les c.o. œuvrant dans les autres milieux. De plus, les c.o. œuvrant dans les entreprises évaluent davantage les compétences que les c.o. des autres milieux (42,9 % c. 6,2 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,27$). Enfin, les c.o. œuvrant dans les organismes communautaires évaluent moins la personnalité que les c.o. œuvrant dans les autres milieux (38,5 % c. 69,0 %, $p = 0,021$, $\Phi = 0,13$). Ces différences reflètent toutes des effets de petite taille, à l'exception de la différence relative à l'évaluation des compétences chez les c.o. œuvrant au sein d'entreprises qui correspond à un effet modéré.

groupes et s'interprète de la manière suivante : 0,10 = effet de petite taille; 0,30 = effet de taille moyenne; 0,50 = effet de grande taille (Cohen, 1988).

En ce qui concerne la population desservie, les résultats indiquent que l'évaluation de la personnalité, des valeurs et de la motivation ne varie pas en fonction de l'âge de la population. On note toutefois des différences significatives reflétant des effets de petite taille dans le cadre de l'évaluation des autres construits. D'abord, les c.o. œuvrant auprès des enfants évaluent davantage le sentiment de compétence que les c.o. qui interviennent auprès d'autres populations (15,4 % c. 2,1 %, $p = 0,004$, $\Phi = 0,16$), mais évaluent moins les aptitudes que ces derniers (0,0 % c. 24,5 %, $p = 0,041$, $\Phi = 0,11$). Relativement aux c.o. qui travaillent auprès de la population adolescente, ils évaluent plus les intérêts (79,2 % c. 69,9 %, $p = 0,049$, $\Phi = 0,11$), mais moins l'intelligence (9,8 % c. 19,9 %, $p = 0,009$, $\Phi = 0,14$) comparativement aux autres c.o. Les c.o. œuvrant auprès des adultes âgés de 18 à 59 ans évaluent plus les aptitudes (27,4 % c. 10,5 %, $p = 0,002$, $\Phi = 0,17$) et les compétences que les autres c.o. (9,5 % c. 1,3 %, $p = 0,018$, $\Phi = 0,13$). Quant aux c.o. œuvrant auprès des adultes plus âgés (60 ans et plus), ils évaluent davantage l'intelligence (23,3 % c. 12,9 %, $p = 0,039$, $\Phi = 0,11$), mais évaluent moins les intérêts (60,0 % c. 77,8 %, $p = 0,004$, $\Phi = 0,16$) que les autres c.o.

Enfin, les résultats montrent que l'évaluation des principaux construits psychologiques ne varie pas en fonction du nombre d'années

9 La valeur de V de Cramer ou Phi représente la taille d'effet associée aux différences entre les sous-

Tableau 1

Taux et fréquence d'évaluation de construits évalués par les c.o. évaluateurs (N = 292)

Construits évalués ^a	Fréquence d'évaluation				Nombre total de c.o. évaluateurs ^b
	Au moins une fois par semaine N (%)	1 à 3 fois par mois N (%)	1 à quelques fois par année N (%)	Jamais N (%)	
Intérêts	146 (50,0 %)	71 (24,3 %)	47 (16,1 %)	28 (9,6 %)	264 (90,4 %)
Personnalité	118 (40,4 %)	67 (22,9 %)	55 (18,8 %)	52 (17,8 %)	240 (82,2 %)
Valeurs	60 (20,5 %)	29 (9,9 %)	15 (5,1 %)	188 (64,4 %)	104 (35,6 %)
Aptitudes	27 (9,2 %)	28 (9,6 %)	30 (10,3 %)	207 (70,9 %)	85 (29,1 %)
Intelligence/Habilités cognitives	12 (4,1 %)	14 (4,8 %)	27 (9,2 %)	239 (81,8 %)	53 (18,2 %)
Compétences	14 (4,8 %)	6 (2,1 %)	6 (2,1 %)	266 (91,1 %)	26 (8,9 %)
Motivation	2 (0,7 %)	4 (1,4 %)	4 (1,4 %)	282 (96,6 %)	10 (3,4 %)
Sentiment de compétence	5 (1,7 %)	4 (1,4 %)	1 (0,3 %)	282 (96,6 %)	10 (3,4 %)
Rendement	4 (1,4 %)	1 (0,3 %)	4 (1,4 %)	283 (96,9 %)	9 (3,1 %)
Santé mentale	2 (0,7 %)	4 (1,4 %)	2 (0,7 %)	284 (97,3 %)	8 (2,7 %)
Comportements adaptatifs	1 (0,3 %)	0 (0,0 %)	7 (2,4 %)	284 (97,3 %)	8 (2,7 %)
Besoins	3 (1,0 %)	2 (0,7 %)	0 (0,0 %)	287 (98,3 %)	5 (1,7 %)
Concept de soi	2 (0,7 %)	1 (0,3 %)	2 (0,7 %)	287 (98,3 %)	5 (1,7 %)
Capacités attentionnelles	2 (0,7 %)	3 (1,0 %)	0 (0,0 %)	287 (98,3 %)	5 (1,7 %)
Fonctionnement identitaire	4 (1,4 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	288 (98,6 %)	4 (1,4 %)
Prise de décision	1 (0,3 %)	1 (0,3 %)	1 (0,3 %)	289 (99,0 %)	3 (1,0 %)
Autres ^c	3 (1,0 %)	2 (0,7 %)	1 (0,3 %)	286 (97,9 %)	6 (2,1 %)

Note. ^a Les réponses invalides (p. ex., crédibilité de l'outil), vagues ou incomplètes (p. ex., fonctionnement psychologique) ont été exclues de la classification. ^b Le nombre total de c.o. inclut les c.o. qui évaluent le construit au moins une fois par semaine, une à trois fois par mois ou une à quelques fois par année. ^c Les construits mentionnés deux fois ou moins ont été classés dans la catégorie « Autres ».

Tableau 2

Proportion des c.o. évaluant les valeurs en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Évaluation des valeurs		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 339	
École primaire			0,27		0,03
Oui	35,7 _a	64,3 _a			
Non	29,2 _a	70,8 _a			
École secondaire			0,27		0,03
Oui	31,4 _a	68,6 _a			
Non	28,6 _a	71,4 _a			
Postsecondaire			0,09		0,02
Oui	27,8 _a	72,2 _a			
Non	29,8 _a	70,2 _a			
Employabilité			3,42		0,10
Oui	36,8 _a	63,2 _a			
Non	26,6 _a	73,4 _a			
Réadaptation			0,01		0,01
Oui	28,6 _a	71,4 _a			
Non	29,6 _a	70,4 _a			
Organisme communautaire			0,52		0,04
Oui	38,5 _a	61,5 _a			
Non	29,8 _a	70,9 _a			
Entreprise			0,46		0,04
Oui	21,4 _a	78,6 _a			
Non	29,8 _a	70,2 _a			
Pratique privée			0,14		0,02
Oui	27,8 _a	72,2 _a			
Non	30,0 _a	70,0 _a			
Âge de la population				1, 339	
Enfants (0-12 ans)			0,52		0,04
Oui	38,5 _a	61,5 _a			
Non	29,1 _a	70,9 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,22		0,03
Oui	30,6 _a	69,4 _a			
Non	28,3 _a	71,7 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,48		0,04
Oui	30,4 _a	69,6 _a			
Non	26,3 _a	73,7 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,71		0,05
Oui	25,0 _a	75,0 _a			
Non	30,5 _a	69,5 _a			
Expérience professionnelle			1,36	2, 339	0,06
5 ans et moins	25,7 _a	74,3 _a			
6-15 ans	32,8 _a	67,2 _a			
Plus de 15 ans	29,8 _a	70,2 _a			

Note. Les proportions des colonnes représentent la proportion de c.o. qui évaluent (ou non) le construit identifié en fonction de chacune des variables contextuelles. Des lettres en indice différentes indiquent des différences significatives entre les proportions des lignes au niveau $p < 0,05$. Les mêmes lettres en indice indiquent des différences non significatives entre les proportions des lignes au niveau $*p < 0,05$. $**p < 0,01$. $***p < 0,001$. ¹ Les proportions représentent le pourcentage de c.o. qui travaillent ou non dans ce milieu. ² Les proportions représentent le pourcentage de c.o. qui interviennent ou non auprès de cette population.

Tableau 3

Proportion des c.o. évaluant la motivation en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Évaluation de la motivation		χ^2	dl, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 339	
École primaire			1,14		0,06
Oui	7,1 _a	92,9 _a			
Non	2,5 _a	97,5 _a			
École secondaire			0,33		0,03
Oui	1,9 _a	98,1 _a			
Non	3,0 _a	97,0 _a			
Postsecondaire			0,27		0,03
Oui	3,7 _a	96,3 _a			
Non	2,5 _a	97,5 _a			
Employabilité			0,83		0,05
Oui	3,2 _a	96,8 _a			
Non	2,5 _a	97,5 _a			
Réadaptation			0,83		0,05
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	2,9 _a	97,1 _a			
Organisme communautaire			0,37		0,03
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	2,8 _a	97,2 _a			
Entreprise			1,14		0,06
Oui	7,1 _a	92,9 _a			
Non	2,5 _a	97,5 _a			
Pratique privée			0,77		0,05
Oui	1,3 _a	98,7 _a			
Non	3,1 _a	96,9 _a			
Âge de la population				1, 339	
Enfants (0-12 ans)			1,33		0,06
Oui	7,7 _a	92,3 _a			
Non	2,5 _a	97,5 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,16		0,02
Oui	2,3 _a	97,7 _a			
Non	3,0 _a	97,0 _a			
Adultes (18-59 ans)			2,67		0,09
Oui	3,4 _a	96,6 _a			
Non	0,0 _a	100,0 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,13		0,02
Oui	3,3 _a	96,7 _a			
Non	2,5 _a	97,5 _a			
Expérience professionnelle			1,88	2, 339	0,07
5 ans et moins	0,9 _a	99,1 _a			
6-15 ans	3,4 _a	96,6 _a			
Plus de 15 ans	3,5 _a	96,5 _a			

Tableau 4

Proportion des c.o. évaluant le sentiment de compétence en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Évaluation du sentiment de compétence		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 339	
École primaire			7,64**		0,15
Oui	14,3 _a	85,7 _a			
Non	2,2 _b	97,8 _b			
École secondaire			2,61		0,09
Oui	4,8 _a	95,2 _a			
Non	1,7 _a	98,3 _a			
Postsecondaire			2,09		0,08
Oui	5,6 _a	94,4 _a			
Non	2,1 _a	97,9 _a			
Employabilité			0,15		0,02
Oui	2,1 _a	97,9 _a			
Non	2,9 _a	97,1 _a			
Réadaptation			0,83		0,05
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	2,9 _a	97,1 _a			
Organisme communautaire			0,37		0,03
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	2,8 _a	97,2 _a			
Entreprise			0,40		0,03
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	2,8 _a	97,2 _a			
Pratique privée			0,77		0,05
Oui	1,3 _a	98,7 _a			
Non	3,1 _a	96,9 _a			
Âge de la population				1, 339	
Enfants (0-12 ans)			8,48**		0,16
Oui	15,4 _a	84,6 _a			
Non	2,1 _b	97,9 _b			
Adolescents (13-17 ans)			0,08		0,02
Oui	2,9 _a	97,1 _a			
Non	2,4 _a	97,6 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,00		0,00
Oui	2,7 _a	97,3 _a			
Non	2,6 _a	97,4 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,28		0,03
Oui	1,7 _a	98,3 _a			
Non	2,9 _a	97,1 _a			
Expérience professionnelle			0,57	2, 339	0,04
5 ans et moins	1,8 _a	98,2 _a			
6-15 ans	3,4 _a	96,6 _a			
Plus de 15 ans	2,6 _a	97,4 _a			

Note. ** $p < 0,01$.

Tableau 5

Proportion des c.o. évaluant les aptitudes en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Évaluation des aptitudes		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 339	
École primaire			4,51*		0,12
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	24,6 _b	75,4 _b			
École secondaire			5,90*		0,13
Oui	15,2 _a	84,8 _a			
Non	27,4 _b	72,6 _b			
Postsecondaire			2,75		0,09
Oui	14,8 _a	85,2 _a			
Non	26,3 _a	74,7 _a			
Employabilité			10,88***		0,18
Oui	35,8 _a	64,2 _a			
Non	18,9 _b	81,1 _b			
Réadaptation			2,49		0,09
Oui	35,7 _a	64,3 _a			
Non	22,5 _a	77,5 _a			
Organisme communautaire			0,39		0,03
Oui	30,8 _a	69,2 _a			
Non	23,3 _a	76,7 _a			
Entreprise			3,00		0,09
Oui	42,9 _a	57,1 _a			
Non	22,8 _a	77,2 _a			
Pratique privée			1,03		0,06
Oui	27,8 _a	72,2 _a			
Non	22,3 _a	77,7 _a			
Âge de la population				1, 339	
Enfants (0-12 ans)			4,18*		0,11
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	24,5 _b	75,5 _b			
Adolescents (13-17 ans)			0,09		0,02
Oui	24,3 _a	75,7 _a			
Non	22,9 _a	77,1 _a			
Adultes (18-59 ans)			9,29**		0,17
Oui	27,4 _a	72,6 _a			
Non	10,5 _b	89,5 _b			
Adultes (60 ans et plus)			0,00		0,00
Oui	23,3 _a	76,7 _a			
Non	23,7 _a	76,3 _a			
Expérience professionnelle			0,17	2, 339	0,02
5 ans et moins	24,8 _a	75,2 _a			
6-15 ans	22,4 _a	77,6 _a			
Plus de 15 ans	23,7 _a	76,3 _a			

Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 6

Proportion des c.o. évaluant les intérêts professionnels en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Évaluation des intérêts		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 339	
École primaire			0,95		0,05
Oui	85,7 _a	14,3 _a			
Non	74,2 _a	25,8 _a			
École secondaire			4,25*		0,11
Oui	81,9 _a	18,1 _a			
Non	71,4 _b	28,6 _b			
Postsecondaire			3,27		0,10
Oui	64,8 _a	35,2 _a			
Non	76,5 _a	23,5 _a			
Employabilité			11,31***		0,18
Oui	87,4 _a	12,6 _a			
Non	69,7 _b	30,3 _b			
Réadaptation			0,25		0,03
Oui	78,6 _a	21,4 _a			
Non	74,3 _a	25,7 _a			
Organisme communautaire			3,09		0,10
Oui	53,8 _a	46,2 _a			
Non	75,5 _a	24,5 _a			
Entreprise			2,36		0,08
Oui	57,1 _a	42,9 _a			
Non	75,4 _a	24,6 _a			
Pratique privée			0,08		0,02
Oui	73,4 _a	26,6 _a			
Non	75,0 _a	25,0 _a			
Âge de la population				1, 339	
Enfants (0-12 ans)			0,04		0,01
Oui	76,9 _a	23,1 _a			
Non	74,5 _a	25,5 _a			
Adolescents (13-17 ans)			3,88*		0,11
Oui	79,2 _a	20,8 _a			
Non	69,9 _b	30,1 _b			
Adultes (18-59 ans)			2,00		0,08
Oui	76,4 _a	23,6 _a			
Non	68,4 _a	31,6 _a			
Adultes (60 ans et plus)			8,24**		0,16
Oui	60,0 _a	40,0 _a			
Non	77,8 _b	22,2 _b			
Expérience professionnelle			4,10	2, 339	0,11
5 ans et moins	69,7 _a	30,8 _a			
6-15 ans	81,0 _a	19,0 _a			
Plus de 15 ans	72,8 _a	27,2 _a			

Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 7

Proportion des c.o. évaluant la personnalité en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Évaluation de la personnalité		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 339	
École primaire			0,09		0,02
Oui	64,3 _a	35,7 _a			
Non	68,0 _a	32,0 _a			
École secondaire			3,81		0,11
Oui	75,2 _a	24,8 _a			
Non	64,5 _a	35,5 _a			
Postsecondaire			1,34		0,06
Oui	61,1 _a	38,9 _a			
Non	69,1 _a	30,9 _a			
Employabilité			12,30***		0,19
Oui	82,1 _a	17,9 _a			
Non	62,3 _b	37,7 _b			
Réadaptation			0,18		0,02
Oui	71,4 _a	28,6 _a			
Non	67,5 _a	32,5 _a			
Organisme communautaire			5,35*		0,13
Oui	38,5 _a	61,5 _a			
Non	69,0 _b	31,0 _b			
Entreprise			0,77		0,05
Oui	78,6 _a	21,4 _a			
Non	67,4 _a	32,6 _a			
Pratique privée			0,51		0,04
Oui	64,6 _a	35,4 _a			
Non	68,8 _a	31,2 _a			
Âge de la population				1, 339	
Enfants (0-12 ans)			0,25		0,03
Oui	61,5 _a	38,5 _a			
Non	68,1 _a	31,9 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,37		0,03
Oui	69,4 _a	30,6 _a			
Non	66,3 _a	33,7 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,99		0,05
Oui	69,2 _a	30,8 _a			
Non	63,2 _a	36,8 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,68		0,05
Oui	63,3 _a	36,7 _a			
Non	68,8 _a	31,2 _a			
Expérience professionnelle			4,83	2, 339	0,12
5 ans et moins	61,5 _a	38,5 _a			
6-15 ans	75,0 _a	25,0 _a			
Plus de 15 ans	66,7 _a	33,3 _a			

Note. * $p < 0,05$. *** $p < 0,001$.

Tableau 8

Proportion des c.o. évaluant l'intelligence en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Évaluation de l'intelligence		χ^2	dl, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 339	
École primaire			2,22		0,08
Oui	28,6 _a	71,4 _a			
Non	14,2 _a	85,8 _a			
École secondaire			3,30		0,10
Oui	9,5 _a	90,5 _a			
Non	17,1 _a	82,9 _a			
Postsecondaire			0,68		0,05
Oui	11,1 _a	88,9 _a			
Non	15,4 _a	84,6 _a			
Employabilité			11,60***		0,19
Oui	25,3 _a	74,7 _a			
Non	10,7 _b	89,3 _b			
Réadaptation			0,23		0,03
Oui	17,9 _a	82,1 _a			
Non	14,5 _a	85,5 _a			
Organisme communautaire			0,54		0,04
Oui	7,7 _a	92,3 _a			
Non	15,0 _a	85,0 _a			
Entreprise			0,00		0,00
Oui	14,3 _a	85,7 _a			
Non	14,8 _a	85,2 _a			
Pratique privée			1,47		0,07
Oui	19,0 _a	81,0 _a			
Non	13,5 _a	86,5 _a			
Âge de la population				1, 339	
Enfants (0-12 ans)			0,75		0,05
Oui	23,1 _a	76,9 _a			
Non	14,4 _a	85,6 _a			
Adolescents (13-17 ans)			6,81**		0,14
Oui	9,8 _a	90,2 _a			
Non	19,9 _b	80,1 _b			
Adultes (18-59 ans)			3,66		0,10
Oui	16,7 _a	83,3 _a			
Non	7,9 _a	92,1 _a			
Adultes (60 ans et plus)			4,27*		0,11
Oui	23,3 _a	76,7 _a			
Non	12,9 _a	87,1 _b			
Expérience professionnelle			0,15	2, 339	0,02
5 ans et moins	15,6 _a	84,4 _a			
6-15 ans	13,8 _a	86,2 _a			
Plus de 15 ans	14,9 _a	85,1 _a			

Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 9

Proportion des c.o. évaluant les compétences en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Évaluation des compétences		χ^2	dl, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 339	
École primaire			1,21		0,06
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	8,0 _a	92,0 _a			
École secondaire			3,20		0,10
Oui	3,8 _a	96,2 _a			
Non	9,4 _a	90,6 _a			
Postsecondaire			0,41		0,04
Oui	5,6 _a	94,4 _a			
Non	8,1 _a	91,9 _a			
Employabilité			1,52		0,07
Oui	10,5 _a	89,5 _a			
Non	6,6 _a	93,4 _a			
Réadaptation			0,40		0,03
Oui	10,7 _a	89,3 _a			
Non	7,4 _a	92,6 _a			
Organisme communautaire			1,12		0,06
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	8,0 _a	92,0 _a			
Entreprise			25,53***		0,27
Oui	42,9 _a	57,1 _a			
Non	6,2 _b	93,8 _b			
Pratique privée			3,62		0,10
Oui	12,7 _a	87,3 _a			
Non	6,2 _a	93,8 _a			
Âge de la population				1, 339	
Enfants (0-12 ans)			1,12		0,06
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	8,0 _a	92,0 _a			
Adolescents (13-17 ans)			1,78		0,07
Oui	5,8 _a	94,2 _a			
Non	9,6 _a	90,4 _a			
Adultes (18-59 ans)			5,86*		0,13
Oui	9,5 _a	90,5 _a			
Non	1,3 _b	98,7 _b			
Adultes (60 ans et plus)			1,65		0,07
Oui	11,7 _a	88,3 _a			
Non	6,8 _a	93,2 _a			
Expérience professionnelle			0,73	2, 339	0,05
5 ans et moins	9,2 _a	90,8 _a			
6-15 ans	7,8 _a	92,2 _a			
Plus de 15 ans	6,1 _a	93,9 _a			

Note. * $p < 0,05$. *** $p < 0,001$.

d'expérience des c.o.

Principaux instruments psychométriques utilisés par les c.o.

Le Tableau 10 présente les principaux instruments psychométriques utilisés par les c.o. en termes de taux et de fréquence d'utilisation. Les résultats indiquent d'abord que les c.o. utilisent une grande diversité d'instruments psychométriques, dont plusieurs ($n = 40$) ne sont mentionnés que par une seule personne répondante de l'échantillon. Les dix instruments psychométriques utilisés par la plus grande proportion de c.o. sont le GROP (58,6 %), l'Inventaire des intérêts professionnels Strong (21,5 %), l'AFC Holland (18,9 %), la BGTA (18,5 %), le MBTI (17,5 %), l'Inventaire systématique des intérêts professionnels (ISIP) (13,6 %), les inventaires de personnalité NEO (p. ex. : NEO-PI-R, NEO-PI-3) (13,6 %), le test Performance Carrière (12,6 %), l'Inventaire de préférences professionnelles de Jackson (JVIS) (12,6 %) et l'IVIP (10,6 %). Ainsi, huit des principaux instruments utilisés par les c.o. sont des inventaires d'intérêts professionnels. Il importe aussi de mentionner que les questionnaires maison sont aussi utilisés par près de 10 % des personnes qui ont recours à des instruments psychométriques dans le cadre de leur pratique.

En outre, le rang des principaux instruments utilisés

par les c.o. diffère légèrement à la lumière du pourcentage de c.o. qui en font une utilisation hebdomadaire (au moins une fois par semaine) et mensuelle (une à trois fois par mois). Le GROP demeure l'instrument psychométrique le plus fréquemment utilisé (40 % des c.o. sondés rapportant l'utiliser au moins une fois par mois), suivi de l'Inventaire des intérêts professionnels Strong (13,9 %), du MBTI (12,6 %), de l'AFC Holland (11,9 %), du test Performance Carrière (10,0 %), de la BGTA (8,9 %), de l'ISIP (8,6 %), des inventaires de personnalité NEO (8,3 %), du JVIS (8,3 %) et de l'IVIP (4,0 %). Ainsi, bien qu'ils occupent respectivement les 5e et 8e rangs en termes de taux d'utilisation, le MBTI et le test Performance Carrière occupent les 3e et 5e rangs en termes de fréquence d'utilisation.

Comparaison des principaux instruments utilisés par les c.o. en fonction de variables contextuelles

Les Tableaux 11 à 24 présentent la comparaison des proportions des c.o. qui utilisent les principaux instruments psychométriques rapportés en fonction du milieu de travail et du nombre d'années d'expérience. Les résultats indiquent d'abord que l'utilisation de plusieurs instruments varie en fonction du milieu de travail. En effet, les c.o. œuvrant dans les écoles secondaires utilisent davantage

le GROP (68,0 % c. 54,2 %, $p = 0,024$, $\Phi = 0,13$) et l'ISIP (25,8 % c. 8,3 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,24$) que les c.o. œuvrant dans d'autres milieux. Par ailleurs, ils utilisent moins la BGTA (9,3 % c. 23,4 %, $p = 0,004$, $\Phi = 0,17$), le MBTI (4,1 % c. 23,4 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,24$) ainsi que les inventaires de personnalité NEO (3,1 % c. 19,3 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,22$) que les autres c.o. Les c.o. qui travaillent dans des établissements postsecondaires utilisent plus le JVIS (25,0 % c. 10,8 %, $p = 0,013$, $\Phi = 0,15$), mais moins le GROP que les autres c.o. (35,0 % c. 62,7 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,19$). En ce qui concerne les c.o. œuvrant dans le secteur de l'employabilité, ils utilisent plus le GROP (69,2 % c. 54,0 %, $p = 0,015$, $\Phi = 0,14$), la BGTA (31,9 % c. 12,6 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,23$), le MBTI (27,5 % c. 12,1 %, $p = 0,001$, $\Phi = 0,19$) ainsi que les Matrices de Raven (16,5 % c. 5,1 %, $p = ,001$, $\Phi = 0,19$). Les c.o. œuvrant en réadaptation utilisent davantage la BGTA (41,7 % c. 16,6 %, $p = 0,003$, $\Phi = 0,18$), les inventaires de personnalité NEO (33,3 % c. 12,1 %, $p = 0,004$, $\Phi = 0,17$) ainsi que les échelles d'intelligence de Wechsler (25,0 % c. 6,8 %, $p = 0,002$, $\Phi = 0,18$) comparativement aux c.o. œuvrant dans les autres milieux, mais utilisent moins l'Inventaire des intérêts professionnels Strong que les autres c.o. (4,2 % c. 23,4 %, $p = 0,029$, $\Phi = 0,13$). En outre, les c.o. œuvrant dans des organismes communautaires utilisent plus l'AFC Holland

Tableau 10

Taux et fréquence d'utilisation d'instruments psychométriques par les c.o. utilisateurs (N = 302)

Instruments	Fréquence d'évaluation				Nombre total de c.o. utilisateurs ^a N (%)
	Au moins une fois par semaine N (%)	1 à 3 fois par mois N (%)	1 à quelques fois par année N (%)	Jamais N (%)	
Guide de recherche d'une orientation professionnelle	69 (22,8 %)	52 (17,2 %)	56 (18,5 %)	125 (41,4 %)	177 (58,6 %)
Inventaire des intérêts professionnels Strong	15 (5,0 %)	27 (8,9 %)	23 (7,6 %)	237 (78,5 %)	65 (21,5 %)
AFC Holland	17 (5,6 %)	19 (6,3 %)	21 (7,0 %)	245 (81,1 %)	57 (18,9 %)
Batterie générale de tests d'aptitudes	8 (2,6 %)	19 (6,3 %)	29 (9,6 %)	246 (81,5 %)	56 (18,5 %)
Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs	12 (4,0 %)	26 (8,6 %)	15 (5,0 %)	249 (82,5 %)	53 (17,5 %)
Inventaire systématique des intérêts professionnels	16 (5,3 %)	10 (3,3 %)	15 (5,0 %)	261 (86,4 %)	41 (13,6 %)
Inventaires de personnalité NEOb	12 (4,0 %)	13 (4,3 %)	16 (5,3 %)	261 (86,4 %)	41 (13,6 %)
Performance Carrière	21 (7,0 %)	9 (3,0 %)	8 (2,6 %)	264 (87,4 %)	38 (12,6 %)
Inventaire de préférences professionnelles Jackson	15 (5,0 %)	10 (3,3 %)	13 (4,3 %)	264 (87,4 %)	38 (12,6 %)
Inventaire visuel d'intérêts professionnels	2 (0,7 %)	10 (3,3 %)	20 (6,6 %)	270 (89,4 %)	32 (10,6 %)
Matrices progressives de Raven	6 (2,0 %)	12 (4,0 %)	10 (3,3 %)	274 (90,7 %)	28 (9,3 %)
Échelles d'intelligence de Wechslerc	3 (1,0 %)	5 (1,7 %)	18 (6,0 %)	276 (91,4 %)	26 (8,6 %)
Orientation par soi-même	4 (1,3 %)	11 (3,6 %)	5 (1,7 %)	282 (93,4 %)	20 (6,6 %)
Inventaire de personnalité Le Corff	3 (1,0 %)	3 (1,0 %)	6 (2,0 %)	290 (96,0%)	12 (4,0 %)
Épreuve Groupements	6 (2,0 %)	2 (0,7 %)	1 (0,3 %)	293 (97,0 %)	9 (3,0 %)
PROFIL – Inventaire d'intérêts professionnels	3 (1,0 %)	4 (1,3 %)	2 (0,7 %)	293 (97,0 %)	9 (3,0 %)
Système d'évaluation du comportement adaptatif -ABAS	0 (0 %)	2 (0,7 %)	6 (2,0 %)	294 (97,4 %)	8 (2,6 %)
Test d'associations implicites	3 (1,0 %)	2 (0,7 %)	3 (1,0 %)	294 (97,4 %)	8 (2,6 %)
Test d'habiletés intellectuelles Wonderlic	1 (0,3 %)	5 (1,7 %)	2 (0,7 %)	294 (97,4 %)	8 (2,6 %)
AFC Compétences Génériques	1 (0,3 %)	2 (0,7 %)	4 (1,3 %)	295 (97,7 %)	7 (2,3 %)
Test de rendement pour francophones	2 (0,7 %)	2 (0,7 %)	3 (1,0 %)	295 (97,7 %)	7 (2,3 %)
Inventaire de personnalité Jackson	2 (0,7 %)	0 (0 %)	4 (1,3 %)	296 (98,0 %)	6 (2,0 %)

cont'd... Taux et fréquence d'utilisation d'instruments psychométriques par les c.o. utilisateurs (N = 302)

Instruments	Fréquence d'évaluation				Nombre total de c.o. utilisateurs ^a N (%)
	Au moins une fois par semaine N (%)	1 à 3 fois par mois N (%)	1 à quelques fois par année N (%)	Jamais N (%)	
Test d'intérêts pour le travail et de personnalité	1 (0,3 %)	3 (1,0 %)	1 (0,3 %)	297 (98,3 %)	5 (1,7 %)
Test TRIMA	1 (0,3 %)	1 (0,3 %)	3 (1,0 %)	297 (98,3 %)	5 (1,7 %)
Échelle d'évaluation Connors	2 (0,7 %)	0 (0 %)	2 (0,7 %)	298 (98,7 %)	4 (1,3 %)
Inventaire psychologique de Californie	0 (0 %)	1 (0,3 %)	3 (1,0 %)	298 (98,7 %)	4 (1,3 %)
Test d'évaluation de l'attention chez l'enfant	2 (0,7 %)	1 (0,3 %)	1 (0,3 %)	298 (98,7 %)	4 (1,3 %)
Échelle de valeurs de carrière	0 (0 %)	1 (0,3 %)	2 (0,7 %)	299 (99,0 %)	3 (1,0 %)
Épreuve individuelle d'habileté mentale	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (1,0 %)	299 (99,0 %)	3 (1,0 %)
Indice de personnalité de travail	1 (0,3 %)	0 (0 %)	2 (0,7 %)	299 (99,0 %)	3 (1,0 %)
Inventaire de dépression de Beck	0 (0 %)	2 (0,7 %)	1 (0,3 %)	299 (99,0 %)	3 (1,0 %)
Test de personnalité 10 CP	1 (0,3 %)	0 (0 %)	2 (0,7 %)	299 (99,0 %)	3 (1,0 %)
Inventaire du quotient émotionnel	0 (0 %)	2 (0,7 %)	0 (0 %)	300 (99,3 %)	2 (0,7 %)
Questionnaire de recherche sur la personnalité de Jackson	2 (0,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	300 (99,3 %)	2 (0,7 %)
Test d'apprentissage et de mémoire verbale - CVLT	0 (0 %)	1 (0,3 %)	1 (0,3 %)	300 (99,3 %)	2 (0,7 %)
Test d'approche et de comportement au travail	0 (0 %)	2 (0,7 %)	0 (0 %)	300 (99,3 %)	2 (0,7 %)
Test d'habileté scolaire Otis-Lennon	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (0,7 %)	300 (99,3 %)	2 (0,7 %)
Test d'intelligence fluide et cristallisée - CFIT	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (0,7 %)	300 (99,3 %)	2 (0,7 %)
Test de rendement individuel Wechsler	1 (0,3 %)	0 (0 %)	1 (0,3 %)	300 (99,3 %)	2 (0,7 %)
Youth Level of Service/Case Management Inventory	2 (0,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	300 (99,3 %)	2 (0,7 %)
Questionnaires maison	13 (4,3 %)	10 (3,3 %)	7 (2,3 %)	272 (90,1 %)	30 (9,9 %)

Note. Les instruments mentionnés qu'une seule fois par les personnes répondantes (n = 40) ne sont pas inclus dans ce tableau. ^a Le nombre total de c.o. utilisateurs inclut les c.o. qui utilisent l'instrument au moins une fois par semaine, une à trois fois par mois ou une à quelques fois par année. ^b Cette catégorie regroupe différents inventaires NEO (p. ex. : Inventaire de personnalité NEO-PI-R, Inventaire de personnalité NEO-PI 3). ^c Cette catégorie regroupe différentes échelles (Échelles d'intelligence de Wechsler pour adultes, Échelle d'intelligence de Wechsler pour enfants, Échelles d'intelligence de Wechsler pour la période préscolaire et primaire).

(62,5 % c. 17,1 %, $p = 0,001$, $\Phi = 0,19$) et l'OPSM (37,5 % c. 5,3 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,22$) que les autres c.o. En ce qui concerne les c.o. œuvrant au sein d'entreprises, ils utilisent davantage la BGTA (58,3 % c. 17,0 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,21$) et les inventaires de personnalité NEO (58,3 % c. 11,9 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,27$) que les autres c.o. Enfin, les c.o. œuvrant en pratique privée utilisent plus le MBTI (32,8 % c. 12,2 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,23$) et les Matrices de Raven (16,4 % c. 6,3 %, $p = 0,010$, $\Phi = 0,15$) que les autres c.o. Par ailleurs, ils utilisent moins le GROUPE (43,3 % c. 63,5 %, $p = 0,003$, $\Phi = 0,17$) et l'ISIP (4,5 % c. 17,1 %, $p = 0,009$, $\Phi = 0,15$) que les c.o. œuvrant dans d'autres milieux. Ces différences reflètent toutes des effets de petite taille, à l'exception de la différence relative à l'utilisation des inventaires de personnalité NEO chez les c.o. œuvrant au sein d'entreprises qui représente un effet modéré.

Quelques différences significatives reflétant des effets de petite taille sont également notées en fonction des populations desservies. Ainsi, les c.o. œuvrant auprès des enfants utilisent plus les échelles d'intelligence de Wechsler que les autres c.o. (23,1 % c. 7,6 %, $p = 0,048$, $\Phi = 0,12$). Les c.o. qui interviennent auprès de la population adolescente utilisent davantage l'ISIP que les autres c.o. (19,2 % c. 8,3 %, $p = 0,008$, $\Phi = 0,16$), mais utilisent par ailleurs moins le MBTI (9,0 % c. 26,3 %,

$p < 0,001$, $\Phi = 0,23$) ainsi que les inventaires de personnalité NEO (7,1 % c. 21,8 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,21$) comparativement aux c.o. œuvrant auprès d'autres populations. Relativement aux c.o. œuvrant auprès des adultes âgés de 18 à 59 ans, ils utilisent davantage la BGTA (22,7 % c. 4,7 %, $p = 0,001$, $\Phi = 0,19$), le MBTI (21,3 % c. 1,6 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,22$), les inventaires de personnalité NEO (16,9 % c. 3,1 %, $p = 0,005$, $\Phi = 0,17$) ainsi que les Matrices de Raven (10,7 % c. 1,6 %, $p = 0,022$, $\Phi = 0,13$) que les c.o. travaillant auprès d'autres populations. Par contre, ils utilisent moins l'ISIP que les autres c.o. (10,2 % c. 28,1 %, $p < 0,001$, $\Phi = 0,21$). Quant aux c.o. œuvrant auprès des adultes plus âgés (60 ans et plus), ils utilisent davantage le MBTI (31,9 % c. 14,0 %, $p = 0,003$, $\Phi = 0,18$), les inventaires de personnalité NEO (25,5 % c. 11,6 %, $p = 0,011$, $\Phi = 0,15$) et les Matrices de Raven (17,0 % c. 7,0 %, $p = 0,026$, $\Phi = 0,13$) que les c.o. œuvrant auprès d'autres populations. Ils utilisent toutefois moins l'ISIP que les autres c.o. (4,3 % c. 16,1 %, $p = 0,033$, $\Phi = 0,13$).

En ce qui concerne l'association entre l'utilisation des principaux instruments psychométriques et l'expérience professionnelle, les résultats indiquent que les c.o. ayant 5 années et moins d'expérience utilisent plus l'Inventaire des intérêts professionnels Strong que ceux ayant de 6 à 15 années d'expérience (29,8 % c. 15,0 %,

$p = 0,048$, V de Cramer = 0,15). Par ailleurs, ces derniers utilisent plus le JVIS que les c.o. moins expérimentés (18,7 % c. 6,0 %, $p = 0,032$, V de Cramer = 0,15). Ces différences montrent des effets de petite taille.

Discussion

Cet article avait comme objectif d'identifier les principaux construits évalués par les c.o. québécois ainsi que les instruments psychométriques utilisés et de les comparer en fonction de différents contextes professionnels. Vu le nombre important de résultats comparatifs, qui reflètent d'ailleurs des effets de petite taille à quelques exceptions près, il apparaît judicieux de mettre l'accent sur les résultats globaux. De plus, quelques incohérences sont parfois notées entre la nature des construits psychologiques évalués de manière psychométrique, tels que rapportés par les c.o., et les instruments psychométriques effectivement utilisés. La discussion est donc orientée autour de six thèmes s'appuyant sur les résultats interprétables, c'est-à-dire pour lesquels des pistes d'explication plausibles peuvent être avancées.

Prédominance de l'évaluation psychométrique des intérêts professionnels

Les résultats montrent d'abord une prédominance quant à l'évaluation des intérêts

Tableau 11

Proportion des c.o. qui utilisent le GROUPE en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation du GROUPE		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			0,02		0,01
Oui	57,1 _a	42,9 _a			
Non	58,9 _a	41,1 _a			
École secondaire			5,12*		0,13
Oui	68,0 _a	32,0 _a			
Non	54,2 _b	45,8 _b			
Postsecondaire			10,88***		0,19
Oui	35,0 _a	65,0 _a			
Non	62,7 _b	37,3 _b			
Employabilité			5,94*		0,14
Oui	69,2 _a	30,8 _a			
Non	54,0 _b	46,0 _b			
Réadaptation			2,83		0,10
Oui	75,0 _a	25,0 _a			
Non	57,4 _a	42,6 _a			
Organisme communautaire			0,05		0,01
Oui	62,5 _a	37,5 _a			
Non	58,7 _a	41,3 _a			
Entreprise			1,56		0,07
Oui	41,7 _a	58,3 _a			
Non	59,6 _a	40,4 _a			
Pratique privée			8,70**		0,17
Oui	43,3 _a	56,7 _a			
Non	63,5 _b	36,5 _b			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			0,14		0,02
Oui	53,8 _a	46,2 _a			
Non	59,1 _a	40,9 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,09		0,02
Oui	59,6 _a	40,4 _a			
Non	57,9 _a	42,1 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,46		0,04
Oui	53,2 _a	42,2 _a			
Non	62,5 _a	37,5 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,74		0,05
Oui	60,0 _a	46,8 _a			
Non	59,9 _a	40,1 _a			
Expérience professionnelle			0,15	2, 289	0,02
5 ans et moins	57,1 _a	42,9 _a			
6-15 ans	59,8 _a	40,2 _a			
Plus de 15 ans	59,2 _a	40,8 _a			

Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 12

Proportion des c.o. qui utilisent l'Inventaire des intérêts professionnels Strong en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation du STRONG		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			0,49		0,04
Oui	14,3 _a	85,7 _a			
Non	22,2 _a	77,8 _a			
École secondaire			0,00		0,00
Oui	21,6 _a	78,4 _a			
Non	21,9 _a	78,1 _a			
Postsecondaire			0,89		0,06
Oui	27,5 _a	72,5 _a			
Non	20,9 _a	79,1 _a			
Employabilité			0,76		0,05
Oui	18,7 _a	81,3 _a			
Non	23,2 _a	76,8 _a			
Réadaptation			4,77*		0,13
Oui	4,2 _a	95,8 _a			
Non	23,4 _b	76,6 _b			
Organisme communautaire			4,17		0,04
Oui	12,5 _a	87,5 _a			
Non	22,1 _a	77,9 _a			
Entreprise			1,33		0,07
Oui	8,3 _a	91,7 _a			
Non	22,4 _a	77,6 _a			
Pratique privée			0,65		0,05
Oui	25,4 _a	74,6 _a			
Non	20,7 _a	79,3 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			0,33		0,03
Oui	15,4 _a	84,6 _a			
Non	22,1 _a	77,9 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,00		0,00
Oui	21,8 _a	78,2 _a			
Non	21,8 _a	78,2 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,11		0,02
Oui	22,2 _a	77,8 _a			
Non	20,3 _a	79,7 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,23		0,03
Oui	19,1 _a	80,9 _a			
Non	22,3 _a	77,7 _a			
Expérience professionnelle			6,09*	2, 289	0,15
5 ans et moins	29,8 _a	70,2 _a			
6-15 ans	15,0 _b	85,0 _b			
Plus de 15 ans	22,4 _{a,b}	77,6 _{a,b}			

Note. * $p < 0,05$.

Tableau 13

Proportion des c.o. qui utilisent l'AFC Holland en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation de l'AFC Holland		χ^2	dl, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			3,00		0,10
Oui	35,7 _a	64,3 _a			
Non	17,5 _a	82,5 _a			
École secondaire			1,84		0,08
Oui	22,7 _a	77,3 _a			
Non	16,1 _a	83,9 _a			
Postsecondaire			0,35		0,04
Oui	15,0 _a	85,0 _a			
Non	18,9 _a	81,1 _a			
Employabilité			0,18		0,03
Oui	19,6 _a	80,2 _a			
Non	17,7 _a	82,3 _a			
Réadaptation			0,60		0,05
Oui	12,5 _a	87,5 _a			
Non	18,9 _a	81,1 _a			
Organisme communautaire			10,71**		0,19
Oui	62,5 _a	37,5 _a			
Non	17,1 _b	82,9 _b			
Entreprise			0,02		0,01
Oui	16,7 _a	83,3 _a			
Non	18,4 _a	81,6 _a			
Pratique privée			2,88		0,10
Oui	25,4 _a	74,6 _a			
Non	16,2 _a	83,8 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			1,40		0,07
Oui	30,8 _a	69,2 _a			
Non	17,8 _a	82,2 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,18		0,03
Oui	19,2 _a	80,8 _a			
Non	17,3 _a	82,7 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,40		0,04
Oui	19,1 _a	80,9 _a			
Non	15,6 _a	84,4 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,45		0,04
Oui	14,9 _a	85,1 _a			
Non	19,0 _a	81,0 _a			
Expérience professionnelle			0,48	2, 289	0,04
5 ans et moins	20,2 _a	79,8 _a			
6-15 ans	18,7 _a	81,3 _a			
Plus de 15 ans	16,3 _a	83,7 _a			

Note. ** $p < 0,01$.

Tableau 14

Proportion des c.o. qui utilisent la BGTA en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation de la BGTA		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			1,29		0,07
Oui	7,1 _a	92,9 _a			
Non	19,3 _a	80,7 _a			
École secondaire			8,50**		0,17
Oui	9,3 _a	90,7 _a			
Non	23,4 _b	76,6 _b			
Postsecondaire			0,42		0,04
Oui	15,0 _a	85,0 _a			
Non	19,3 _a	80,7 _a			
Employabilité			15,19***		0,23
Oui	31,9 _a	68,1 _a			
Non	12,6 _b	87,4 _b			
Réadaptation			9,10**		0,18
Oui	41,7 _a	58,3 _a			
Non	16,6 _b	83,4 _b			
Organisme communautaire			0,21		0,03
Oui	12,5 _a	87,5 _a			
Non	18,9 _a	81,1 _a			
Entreprise			12,95***		0,21
Oui	58,3 _a	41,7 _a			
Non	17,0 _b	83,0 _b			
Pratique privée			2,57		0,09
Oui	25,4 _a	74,6 _a			
Non	16,7 _a	83,3 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			1,08		0,06
Oui	7,7 _a	92,3 _a			
Non	19,2 _a	80,8 _a			
Adolescents (13-17 ans)			3,47		0,11
Oui	14,7 _a	85,3 _a			
Non	23,3 _a	76,7 _a			
Adultes (18-59 ans)			10,60**		0,19
Oui	22,7 _a	77,3 _a			
Non	4,7 _b	93,5 _b			
Adultes (60 ans et plus)			2,98		0,10
Oui	27,7 _a	72,3 _a			
Non	16,9 _a	83,1 _a			
Expérience professionnelle			2,25	2, 289	0,09
5 ans et moins	23,8 _a	76,2 _a			
6-15 ans	17,8 _a	82,2 _a			
Plus de 15 ans	15,3 _a	84,7 _a			

Note. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 15

Proportion des c.o. qui utilisent le MBTI en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation du MBTI		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			3,00		0,10
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	17,8 _a	82,2 _a			
École secondaire			17,07***		0,24
Oui	4,1 _a	95,9 _a			
Non	23,4 _b	76,6 _b			
Postsecondaire			2,13		0,09
Oui	25,0 _a	75,0 _a			
Non	15,7 _a	84,3 _a			
Employabilité			10,44**		0,19
Oui	27,5 _a	72,5 _a			
Non	12,1 _b	87,9 _b			
Réadaptation			1,20		0,07
Oui	25,0 _a	75,0 _a			
Non	16,2 _a	83,8 _a			
Organisme communautaire			1,68		0,08
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	17,4 _a	82,6 _a			
Entreprise			0,00		0,00
Oui	16,7 _a	83,3 _a			
Non	17,0 _a	83,0 _a			
Pratique privée			15,62***		0,23
Oui	32,8 _a	67,2 _a			
Non	12,2 _b	87,8 _b			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			2,78		0,10
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	17,8 _a	82,2 _a			
Adolescents (13-17 ans)			15,33***		0,23
Oui	9,0 _a	91,0 _a			
Non	26,3 _b	73,7 _b			
Adultes (18-59 ans)			13,83***		0,22
Oui	21,3 _a	78,7 _a			
Non	1,6 _b	98,4 _b			
Adultes (60 ans et plus)			8,92**		0,18
Oui	31,9 _a	68,1 _a			
Non	14,0 _b	86,0 _b			
Expérience professionnelle			2,02	2, 289	0,08
5 ans et moins	17,9 _a	82,1 _a			
6-15 ans	13,1 _a	86,9 _a			
Plus de 15 ans	20,4 _a	79,6 _a			

Note. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 16

Proportion des c.o. qui utilisent l'ISIP en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation de l'ISIP		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			2,50		0,09
Oui	28,6 _a	71,4 _a			
Non	13,5 _a	86,5 _a			
École secondaire			16,10***		0,24
Oui	25,8 _a	74,2 _a			
Non	8,3 _b	91,7 _b			
Postsecondaire			0,03		0,01
Oui	15,0 _a	85,0 _a			
Non	14,1 _a	85,9 _a			
Employabilité			3,18		0,11
Oui	8,8 _a	91,2 _a			
Non	16,7 _a	83,3 _a			
Réadaptation			0,06		0,02
Oui	12,5 _a	87,5 _a			
Non	14,3 _a	85,7 _a			
Organisme communautaire			1,36		0,07
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	14,6 _a	85,4 _a			
Entreprise			2,07		0,09
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	14,8 _a	85,2 _a			
Pratique privée			6,75**		0,15
Oui	4,5 _a	95,5 _a			
Non	17,1 _b	82,9 _b			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			0,88		0,06
Oui	23,1 _a	76,9 _a			
Non	13,8 _a	82,6 _a			
Adolescents (13-17 ans)			7,08**		0,16
Oui	19,2 _a	80,8 _a			
Non	8,3 _b	91,7 _b			
Adultes (18-59 ans)			13,12***		0,21
Oui	10,2 _a	89,5 _a			
Non	28,1 _b	71,9 _b			
Adultes (60 ans et plus)			4,55*		0,13
Oui	4,3 _a	95,7 _a			
Non	16,1 _b	83,9 _b			
Expérience professionnelle			1,91	2, 289	0,08
5 ans et moins	13,1 _a	86,9 _a			
6-15 ans	17,8 _a	82,2 _a			
Plus de 15 ans	11,2 _a	88,8 _a			

Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 17

Proportion des c.o. qui utilisent les inventaires de personnalité NEO en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation des inventaires NEO		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			0,55		0,04
Oui	7,1 _a	92,9 _a			
Non	14,2 _a	85,8 _a			
École secondaire			14,14***		0,22
Oui	3,1 _a	96,9 _a			
Non	19,3 _b	80,7 _b			
Postsecondaire			0,52		0,04
Oui	17,5 _a	85,2 _a			
Non	13,3 _a	86,7 _a			
Employabilité			2,61		0,10
Oui	18,7 _a	81,3 _a			
Non	11,6 _a	88,4 _a			
Réadaptation			8,34**		0,17
Oui	33,3 _a	66,7 _a			
Non	12,1 _b	87,9 _b			
Organisme communautaire			1,32		0,07
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	14,2 _a	85,8 _a			
Entreprise			20,78***		0,27
Oui	58,3 _a	41,7 _a			
Non	11,9 _b	88,1 _b			
Pratique privée			0,07		0,02
Oui	14,9 _a	85,1 _a			
Non	13,5 _a	86,5 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			0,43		0,04
Oui	7,7 _a	92,3 _a			
Non	14,1 _a	85,9 _a			
Adolescents (13-17 ans)			13,10***		0,21
Oui	7,1 _a	92,9 _a			
Non	21,8 _b	78,2 _b			
Adultes (18-59 ans)			7,92**		0,17
Oui	16,9 _a	83,1 _a			
Non	3,1 _b	96,9 _b			
Adultes (60 ans et plus)			6,43*		0,15
Oui	25,5 _a	74,5 _a			
Non	11,6 _b	88,4 _b			
Expérience professionnelle			3,51	2, 289	0,11
5 ans et moins	30,0 _a	85,7 _a			
6-15 ans	25,0 _a	90,7 _a			
Plus de 15 ans	45,0 _a	81,6 _a			

Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 18

Proportion des c.o. qui utilisent le test Performance Carrière en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation du test Performance Carrière		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			2,23		0,09
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	13,8 _a	86,2 _a			
École secondaire			0,21		0,03
Oui	14,4 _a	85,6 _a			
Non	12,5 _a	87,5 _a			
Postsecondaire			0,40		0,04
Oui	10,0 _a	90,0 _a			
Non	13,7 _a	86,3 _a			
Employabilité			2,29		0,09
Oui	17,6 _a	82,4 _a			
Non	11,1 _a	88,9 _a			
Réadaptation			0,53		0,04
Oui	8,3 _a	91,7 _a			
Non	13,6 _a	86,4 _a			
Organisme communautaire			1,25		0,07
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	13,5 _a	86,5 _a			
Entreprise			1,90		0,08
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	13,7 _a	86,3 _a			
Pratique privée			1,34		0,07
Oui	9,0 _a	91,0 _a			
Non	14,4 _a	85,6 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			2,06		0,08
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	13,8 _a	86,2 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,03		0,01
Oui	12,8 _a	87,2 _a			
Non	13,5 _a	86,5 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,06		0,01
Oui	12,9 _a	87,1 _a			
Non	14,1 _a	85,9 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,01		0,01
Oui	12,8 _a	87,2 _a			
Non	13,2 _a	86,8 _a			
Expérience professionnelle			3,45	2, 289	0,11
5 ans et moins	26,3 _a	25,6 _a			
6-15 ans	40,0 _a	30,4 _a			
Plus de 15 ans	23,7 _a	30,8 _a			

Tableau 19

Proportion des c.o. qui utilisent le JVIS en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation du JVIS		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			0,03		0,01
Oui	14,3 _a	85,7 _a			
Non	12,7 _a	87,3 _a			
École secondaire			0,02		0,01
Oui	12,4 _a	87,6 _a			
Non	13,0 _a	87,0 _a			
Postsecondaire			6,19*		0,15
Oui	25,0 _a	75,0 _a			
Non	10,8 _b	89,2 _b			
Employabilité			1,92		0,08
Oui	8,8 _a	91,2 _a			
Non	14,6 _a	85,4 _a			
Réadaptation			1,75		0,08
Oui	4,2 _a	95,8 _a			
Non	13,6 _a	86,4 _a			
Organisme communautaire			1,21		0,07
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	13,2 _a	86,8 _a			
Entreprise			0,22		0,03
Oui	8,3 _a	91,7 _a			
Non	13,0 _a	87,0 _a			
Pratique privée			0,06		0,01
Oui	11,9 _a	88,1 _a			
Non	13,1 _a	86,9 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			0,32		0,03
Oui	7,7 _a	92,3 _a			
Non	13,0 _a	87,0 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,13		0,02
Oui	13,5 _a	86,5 _a			
Non	12,0 _a	88,0 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,26		0,03
Oui	13,3 _a	86,7 _a			
Non	10,9 _a	81,9 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,24		0,03
Oui	10,6 _a	89,4 _a			
Non	13,2 _a	86,8 _a			
Expérience professionnelle			6,88*	2, 289	0,15
5 ans et moins	6,0 _a	94,0 _a			
6-15 ans	18,7 _b	81,3 _b			
Plus de 15 ans	12,2 _{a,b}	87,8 _{a,b}			

Note. * $p < 0,05$.

Tableau 20

Proportion des c.o. qui utilisent l'IVIP en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation de l'IVIP		χ^2	dl, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			0,20		0,03
Oui	7,1 _a	92,9 _a			
Non	10,9 _a	89,1 _a			
École secondaire			0,41		0,04
Oui	12,4 _a	87,6 _a			
Non	9,9 _a	90,1 _a			
Postsecondaire			1,59		0,07
Oui	5,0 _a	95,0 _a			
Non	11,6 _a	88,4 _a			
Employabilité			0,10		0,02
Oui	9,9 _a	90,1 _a			
Non	11,1 _a	88,9 _a			
Réadaptation			0,96		0,06
Oui	16,7 _a	83,3 _a			
Non	10,2 _a	89,8 _a			
Organisme communautaire			1,75		0,08
Oui	25,0 _a	75,0 _a			
Non	10,3 _a	89,7 _a			
Entreprise			1,50		0,07
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	11,2 _a	88,8 _a			
Pratique privée			2,06		0,08
Oui	6,0 _a	94,0 _a			
Non	12,2 _a	87,8 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			0,13		0,02
Oui	7,7 _a	92,3 _a			
Non	10,9 _a	89,1 _a			
Adolescents (13-17 ans)			2,65		0,10
Oui	13,5 _a	86,5 _a			
Non	7,5 _a	92,5 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,00		0,00
Oui	10,7 _a	89,3 _a			
Non	10,9 _a	89,1 _a			
Adultes (60 ans et plus)			1,02		0,06
Oui	14,9 _a	85,1 _a			
Non	9,9 _a	90,1 _a			
Expérience professionnelle			0,06	2, 289	0,01
5 ans et moins	10,7 _a	89,3 _a			
6-15 ans	11,2 _a	88,8 _a			
Plus de 15 ans	10,2 _a	89,9 _a			

Tableau 21

Proportion des c.o. qui utilisent les Matrices de Raven en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation des Matrices de Raven		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			1,39		0,07
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	9,1 _a	90,9 _a			
École secondaire			3,79		0,11
Oui	4,1 _a	95,9 _a			
Non	10,9 _a	89,1 _a			
Postsecondaire			0,78		0,05
Oui	5,0 _a	95,0 _a			
Non	9,2 _a	90,8 _a			
Employabilité			10,31**		0,19
Oui	16,5 _a	83,5 _a			
Non	5,1 _b	94,9 _b			
Réadaptation			2,48		0,09
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	9,4 _a	90,6 _a			
Organisme communautaire			2,78		0,10
Oui	25,0 _a	75,0 _a			
Non	8,2 _a	91,8 _a			
Entreprise			1,02		0,06
Oui	16,7 _a	83,3 _a			
Non	8,3 _a	91,7 _a			
Pratique privée			6,66*		0,15
Oui	16,4 _a	83,6 _a			
Non	6,3 _b	93,7 _b			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			1,29		0,07
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	9,1 _a	90,9 _a			
Adolescents (13-17 ans)			3,56		0,11
Oui	5,8 _a	94,2 _a			
Non	12,0 _a	88,0 _a			
Adultes (18-59 ans)			5,23*		0,13
Oui	10,7 _a	89,3 _a			
Non	1,6 _b	98,4 _b			
Adultes (60 ans et plus)			4,98*		0,13
Oui	17,0 _a	83,0 _a			
Non	7,0 _b	93,0 _b			
Expérience professionnelle			1,23	2, 289	0,07
5 ans et moins	9,5 _a	90,5 _a			
6-15 ans	10,3 _a	89,7 _a			
Plus de 15 ans	6,1 _a	93,9 _a			

Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Tableau 22

Proportion des c.o. qui utilisent les échelles d'intelligence de Wechsler en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation des échelles de Wechsler		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			3,33		0,11
Oui	21,4 _a	78,6 _a			
Non	7,6 _a	92,4 _a			
École secondaire			0,77		0,05
Oui	10,3 _a	89,7 _a			
Non	7,3 _a	92,7 _a			
Postsecondaire			0,18		0,03
Oui	10,0 _a	90,0 _a			
Non	8,0 _a	92,0 _a			
Employabilité			0,44		0,04
Oui	9,9 _a	90,1 _a			
Non	7,6 _a	92,4 _a			
Réadaptation			9,58**		0,18
Oui	25,0 _a	75,0 _a			
Non	6,8 _b	92,3 _b			
Organisme communautaire			0,75		0,05
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	8,5 _a	91,5 _a			
Entreprise			1,13		0,06
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	8,7 _a	91,3 _a			
Pratique privée			0,62		0,05
Oui	6,0 _a	94,0 _a			
Non	9,0 _a	91,0 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			3,90*		0,12
Oui	23,1 _a	76,9 _a			
Non	7,6 _b	92,4 _b			
Adolescents (13-17 ans)			0,17		0,02
Oui	7,7 _a	92,3 _a			
Non	9,0 _a	91,0 _a			
Adultes (18-59 ans)			0,12		0,02
Oui	8,0 _a	92,0 _a			
Non	9,4 _a	90,6 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,40		0,04
Oui	10,6 _a	89,4 _a			
Non	7,9 _a	92,1 _a			
Expérience professionnelle			2,12	2, 289	0,09
5 ans et moins	8,3 _a	91,7 _a			
6-15 ans	5,6 _a	94,4 _a			
Plus de 15 ans	11,2 _a	88,8 _a			

Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Tableau 23

Proportion des c.o. qui utilisent l'OPSM en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation de l'OPSM		χ^2	df, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			0,98		0,06
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	6,5 _a	93,5 _a			
École secondaire			2,46		0,09
Oui	3,1 _a	96,9 _a			
Non	7,8 _a	92,2 _a			
Postsecondaire			0,13		0,02
Oui	7,5 _a	92,5 _a			
Non	6,0 _a	94,0 _a			
Employabilité			1,49		0,07
Oui	8,8 _a	91,2 _a			
Non	5,1 _a	94,9 _a			
Réadaptation			0,19		0,03
Oui	4,2 _a	95,8 _a			
Non	6,4 _a	93,6 _a			
Organisme communautaire			13,78***		0,22
Oui	37,5 _a	62,5 _a			
Non	5,3 _b	94,7 _b			
Entreprise			0,83		0,05
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	6,5 _a	93,5 _a			
Pratique privée			2,66		0,10
Oui	10,4 _a	89,6 _a			
Non	5,0 _a	95,0 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			0,90		0,06
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	6,5 _a	93,5 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,19		0,01
Oui	6,4 _a	93,6 _a			
Non	6,0 _a	94,0 _a			
Adultes (18-59 ans)			3,06		0,10
Oui	7,6 _a	92,4 _a			
Non	1,6 _a	98,4 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,00		0,00
Oui	6,4 _a	93,6 _a			
Non	6,2 _a	93,8 _a			
Expérience professionnelle			3,73	2, 289	0,11
5 ans et moins	33,3 _a	92,9 _a			
6-15 ans	16,7 _a	97,2 _a			
Plus de 15 ans	50,0 _a	90,8 _a			

Note. *** $p < 0,001$.

Tableau 24

Proportion des c.o. qui utilisent l'IPLC en fonction de variables relatives au contexte professionnel

	Utilisation de l'IPLC		χ^2	dl, N	V de Cramer/Phi
	Oui (%)	Non (%)			
Milieu de travail				1, 289	
École primaire			0,64		0,05
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	4,4 _a	95,6 _a			
École secondaire			1,60		0,07
Oui	2,1 _a	97,9 _a			
Non	5,2 _a	94,8 _a			
Postsecondaire			0,32		0,03
Oui	2,5 _a	97,5 _a			
Non	4,4 _a	95,6 _a			
Employabilité			3,11		0,10
Oui	1,1 _a	98,9 _a			
Non	5,6 _a	94,4 _a			
Réadaptation			1,13		0,06
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	4,5 _a	95,5 _a			
Organisme communautaire			0,36		0,04
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	4,3 _a	95,7 _a			
Entreprise			0,55		0,04
Oui	8,3 _a	91,7 _a			
Non	4,0 _a	96,0 _a			
Pratique privée			2,40		0,09
Oui	7,5 _a	92,5 _a			
Non	3,2 _a	96,8 _a			
Âge de la population				1, 289	
Enfants (0-12 ans)			0,59		0,05
Oui	0,0 _a	100,0 _a			
Non	4,3 _a	95,7 _a			
Adolescents (13-17 ans)			0,10		0,02
Oui	4,5 _a	95,5 _a			
Non	3,8 _a	96,2 _a			
Adultes (18-59 ans)			1,39		0,07
Oui	4,9 _a	95,1 _a			
Non	1,6 _a	98,4 _a			
Adultes (60 ans et plus)			0,70		0,05
Oui	6,4 _a	93,6 _a			
Non	3,7 _a	96,3 _a			
Expérience professionnelle			3,03	2, 289	0,10
5 ans et moins	7,1 _a	92,9 _a			
6-15 ans	3,7 _a	96,3 _a			
Plus de 15 ans	2,0 _a	98,0 _a			

professionnels et l'utilisation d'inventaires d'intérêts professionnels en termes de taux et de fréquence d'utilisation, ce qui est cohérent avec les constats de l'étude de Yergeau, Le Corff, Dorceus et al. (2012)¹⁰. Plus spécifiquement, le GROF et l'Inventaire des intérêts professionnels Strong font toujours partie des instruments psychométriques les plus utilisés par les c.o. Ainsi, le GROF demeure de loin l'inventaire d'intérêts professionnels le plus utilisé. De plus, certains des instruments les plus populaires en 2010 (p. ex. : l'OPSM) (Yergeau, Le Corff, Dorceus et al., 2012) semblent moins utilisés et céder leur place à d'autres instruments (p. ex. : l'AFC Holland, l'ISIP, le test Performance Carrière, le JVIS). Effectivement, l'AFC Holland, qui partage certaines caractéristiques avec le GROF¹¹,

10 Une comparaison systématique entre les données de la présente étude et celles de Yergeau, Le Corff, Dorceus et al. (2012) n'est pas possible. D'abord, les principaux construits ont été identifiés à partir des réponses rapportées quant à la fréquence des instruments psychométriques recensés dans l'étude. De plus, les échelles utilisées pour mesurer la fréquence d'utilisation des instruments sont différentes. Dans le cas de Yergeau, Le Corff, Dorceus et al. (2012), une échelle Likert allant de « Régulièrement » à « Jamais » a été utilisée pour mesurer la fréquence d'utilisation des différents instruments psychométriques à l'étude.

11 Les deux instruments s'appuient notamment sur la typologie

s'est frayé une place dans la pratique des c.o. À la lumière des critères de choix rapportés par les c.o. (Dorceus et al., 2021), le fait qu'il serait adapté aux besoins et caractéristiques des populations desservies, que les c.o. se considéraient compétents à l'utiliser, et que ses propriétés psychométriques seraient jugées satisfaisantes par les c.o. pourrait expliquer la popularité grandissante de l'instrument.

Place des inventaires de personnalité et des tests aptitudes

Les résultats indiquent également qu'une très grande majorité des c.o. évaluent la personnalité et qu'une certaine place est accordée à l'utilisation d'inventaires de personnalité, tels que le MBTI et les inventaires de personnalité NEO. Ces inventaires de personnalité étaient également les plus populaires en 2010 (Yergeau, Le Corff, Dorceus et al., 2012). Il est aussi intéressant de noter que bien qu'il ne se classe pas parmi les dix principaux instruments utilisés par les c.o., l'IPLC, introduit en 2014, se situe

de Holland, présentent des normes québécoises et sont des options relativement économiques (AFC Holland, 2022; Roy, 2018). Il importe aussi de mentionner que bien que ces deux instruments sont principalement considérés comme des inventaires d'intérêts professionnels, ils mesurent aussi des éléments complémentaires basés sur la typologie RIASEC (p. ex. : traits personnels, valeurs, sentiment de compétence).

maintenant au troisième rang des inventaires de personnalité les plus utilisés par les c.o. devant le JPI-R et le 16PF, lesquels se démarquaient davantage en 2010 (Yergeau, Le Corff, Dorceus et al., 2012). Il est possible que l'IPLC qui, tout comme les inventaires NEO-PI-R et NEO-PI-3, permet de mesurer les traits de personnalité selon le modèle des cinq facteurs, offre une alternative plus économique en termes de temps, tout en offrant des normes québécoises à jour (Le Corff, 2014).

En outre, les aptitudes se classent aussi parmi les principaux construits évalués par près du tiers des c.o. De plus, la BGTA, un instrument mesurant des aptitudes cognitives, perceptuelles et psychomotrices, se place dans le palmarès des dix instruments les plus utilisés par les c.o. tout comme en 2010 (Yergeau, Le Corff, Dorceus et al., 2012). Le fait qu'il s'agit d'un des seuls instruments à mesurer les aptitudes psychomotrices pourrait expliquer sa popularité.

Connaissance des instruments psychométriques mesurant les valeurs

Des constats se dégagent aussi par rapport à l'évaluation des valeurs, un des principaux construits évalués par les c.o. En effet, alors que plus du tiers des c.o. rapportent évaluer de façon psychométrique les valeurs, peu d'instruments permettant de mesurer précisément ce construit

(p. ex. : Échelle de valeurs de carrière) sont mentionnés par les c.o. Tout comme en 2010 (Yergeau, Le Corff, Dorceus et al., 2012), l'utilisation d'instruments permettant d'évaluer les valeurs semble restreinte. Cela révèle ainsi un potentiel de formation portant sur de tels instruments, tels que l'Échelle intégrative de valeurs de travail (ÉIVT ; Busque-Carrier et Le Corff, 2022) nouvellement introduite sur le marché québécois afin d'évaluer les valeurs de travail. Dans une perspective critique, permettant d'ailleurs de répondre à un besoin de formation de certains c.o. (Dorceus et al., 2021), il pourrait être intéressant de mettre en relation les quelques instruments qui visent à mesurer les valeurs afin de faire un choix éclairé.

Contextes professionnels déterminants

Bien que le nombre d'années d'expérience professionnelle soit associé à l'approche d'évaluation psychométrique privilégiée par les c.o. (Dorceus et al., 2023), les construits psychologiques évalués par les c.o. ainsi que les instruments psychométriques qu'ils utilisent varient peu selon l'expérience professionnelle. Tel qu'observé dans d'autres études québécoises ou nord-américaines portant précisément sur les pratiques d'évaluation psychométrique (p. ex. : Dorceus et al., 2020; Hunsley et al., 2013; Jacobson et al., 2015), les milieux de travail et

les populations desservies apparaissent plus déterminants que le nombre d'années d'expérience professionnelle quant à la nature des construits évalués et des instruments psychométriques utilisés par les c.o.

Association entre les milieux de travail, les construits évalués et les instruments utilisés

En effet, les milieux sont associés à l'évaluation de certains construits psychologiques et à l'utilisation de certains instruments psychométriques vu le contexte de travail et les populations desservies. En cohérence avec les principaux constats de Dorceus et al. (2014), c'est sans surprise que les c.o. œuvrant dans les écoles secondaires évaluent davantage les intérêts professionnels que les autres c.o., notamment à l'aide du GROP et de l'ISIP. À l'inverse, les c.o. du secondaire seraient moins portés à utiliser des instruments mesurant les aptitudes (p. ex. : BGTA) et la personnalité (p. ex. : MBTI, inventaires de personnalité NEO), ce qui caractériserait davantage la pratique des c.o. œuvrant dans d'autres milieux de travail, un constat également partagé par Dorceus et al. (2014). Ainsi, l'évaluation psychométrique des intérêts professionnels répondrait davantage aux besoins en matière d'orientation des élèves de niveau secondaire (p. ex. : connaissance de soi, identification de métiers et professions qui les intéressent).

En ce qui concerne les

c.o. du secteur de l'employabilité, ils se démarquent sur le plan de l'évaluation d'une diversité de construits psychologiques (intérêts, personnalité, aptitudes, intelligence) et de l'utilisation de différents instruments psychométriques (p. ex. : GROP, BGTA, MBTI, Matrices de Raven). Cela pourrait s'expliquer par la diversité des populations auprès desquelles ce groupe de c.o. intervient (p. ex., jeunes adultes, travailleurs et travailleuses expérimentés, personnes sans emploi, personnes retraitées) ainsi que la variété des activités professionnelles susceptibles d'être réalisées dans ce secteur (p. ex. : démarche d'orientation ou de réorientation, insertion en emploi, adaptation au travail) (OCCOQ, 2023).

Pour ce qui est des c.o. qui travaillent au sein d'entreprises, faisant partie du secteur organisationnel, deux particularités reflétant des effets modérés émergent des analyses. D'abord, l'évaluation des compétences caractériserait davantage ce groupe de c.o. comparativement à ceux œuvrant dans d'autres milieux. En effet, l'accompagnement de personnes dans le cadre d'un bilan de compétences est l'une des activités professionnelles les plus fréquentes chez les c.o. organisationnels en entreprise (Busque-Carrier et al., 2024). Ensuite, les inventaires de personnalité NEO seraient davantage mobilisés par ces derniers, ce qui est cohérent avec le fait que ces instruments sont généralement utilisés dans le

cadre d'activités professionnelles liées à l'évaluation de potentiel, notamment à des fins de sélection (Boudrias et al., 2008), les activités les plus fréquentes chez les c.o. organisationnels en entreprise (Busque-Carrier et al., 2024).

Association entre les populations desservies, les construits évalués et les instruments utilisés

Le fait d'intervenir auprès de certaines populations semble être associé à l'évaluation plus fréquente de certains construits et l'utilisation accrue de certains instruments psychométriques. À cet égard, l'évaluation de la personnalité à l'aide d'inventaires tels que le MBTI et les inventaires de personnalité NEO caractériserait davantage la pratique des c.o. œuvrant auprès des adultes (18 ans et plus) comparativement aux c.o. œuvrant auprès de la population adolescente qui se différencie par une utilisation moindre de ces instruments. Ce constat converge en partie avec des résultats issus de l'étude de Dorceus et al. (2020) qui montraient que les c.o. œuvrant principalement auprès d'adultes âgés de 60 ans et plus était plus susceptibles d'évaluer la personnalité et d'autres construits plutôt que les intérêts. Il faut toutefois mentionner que cette analyse s'appuyait strictement sur la nature du principal construit psychologique évalué par les c.o. plutôt que les cinq principaux construits évalués,

tels qu'examinés dans la présente étude. Dans le cadre de la présente étude, certains parallèles peuvent être faits avec les constats en lien avec les milieux de travail. Ainsi, l'utilisation moindre des inventaires de personnalité par les c.o. œuvrant auprès de la population adolescente est conséquente avec les constats présentés plus haut par rapport aux c.o. œuvrant dans les écoles secondaires. De plus, tel que mentionné plus haut, les c.o. semblent mobiliser davantage le MBTI dans le secteur de l'employabilité et les inventaires de personnalité NEO dans le secteur organisationnel vu leurs fonctions principales. Ainsi, la population adolescente n'est vraisemblablement pas celle visée par l'utilisation de ces inventaires.

Bien que ce ne soit pas une pratique dominante chez les c.o. québécois (Yergeau et al., 2012), l'utilisation de tests d'intelligence semble marquer davantage la pratique des c.o. qui interviennent auprès des enfants (p. ex. : échelles d'intelligence de Wechsler) et des adultes (p. ex. : Matrices de Raven). L'utilisation accrue d'un test tel que l'Échelle d'intelligence de Wechsler pour enfants et adolescents ne semble pas caractéristique des c.o. qui interviennent dans les écoles primaires. Il est possible que son utilisation par les c.o. œuvrant auprès des enfants serve à l'évaluation du retard mental, activité pour laquelle les c.o. sont habilités (Office des professions du Québec, 2021). Quant à l'utilisation d'un instrument

tel que les Matrices de Raven auprès d'une population adulte, elle pourrait s'inscrire dans des pratiques d'évaluation de potentiel, notamment la sélection de personnel (Boudrias et al., 2008).

Enfin, il apparaît que les c.o. œuvrant auprès des adultes âgés de 18 à 59 ans évalueraient davantage les aptitudes, notamment à l'aide de la BGTA, et les compétences. Considérant que cette population constitue une majeure partie de la population active, l'évaluation de ces construits s'inscrit possiblement dans le cadre de services d'orientation, d'employabilité ou une démarche de sélection de personnel visant à mesurer leur capacité à réussir des activités professionnelles.

Conclusion

Les résultats de la présente étude ont permis de brosser un portrait des construits évalués par les c.o. québécois ainsi que des instruments psychométriques utilisés. Dans une visée de développement professionnel et au regard des besoins de formation en matière d'évaluation psychométrique soulevés par Dorceus et al. (2021), il pourrait être intéressant de s'assurer que l'offre de formation initiale et continue en psychométrie couvre les principaux construits et soit principalement orientée autour de l'évaluation psychométrique des intérêts professionnels, de la personnalité, des valeurs, des aptitudes, de l'intelligence et

des compétences. Il serait aussi important de s'assurer que l'offre de formation soit conçue autour des principaux instruments mobilisés, incluant les nouveaux instruments qui prennent de plus en plus de place dans la pratique (p. ex. : AFC Holland, IPLC). L'offre de formation devrait également permettre de couvrir une diversité d'instruments psychométriques, ce qui répondrait d'ailleurs à un besoin mis en évidence par le tiers des c.o. répondants de l'étude de Dorceus et al. (2021). Par ailleurs, au-delà de la considération de la popularité des instruments psychométriques, il serait important de s'assurer que la formation offerte propose un regard critique par rapport aux instruments couverts, ce qui permettrait de répondre à un besoin de formation exprimé par plus de 20 % des c.o., selon Dorceus et al. (2021). L'évaluation critique des instruments psychométriques pourrait notamment porter sur leur fidélité et leur validité, la qualité de leurs normes, leur capacité à répondre à des objectifs spécifiques (p. ex. : prédire la satisfaction professionnelle) et leur validité interculturelle.

En outre, considérant la place de l'évaluation psychométrique des valeurs dans la pratique des c.o., mais de l'utilisation très restreinte d'instruments psychométriques permettant de mesurer précisément ce construit, il apparaît pertinent d'offrir de la formation sur les instruments psychométriques permettant d'évaluer les valeurs,

tels que l'ÉIVT (Busque-Carrier et Le Corff, 2022). Évidemment, une perspective critique serait à privilégier afin d'amener les c.o. à faire des choix éclairés.

Enfin, vu les différences observées selon les milieux de travail et les populations desservies, il serait pertinent d'orienter l'offre de formation en fonction de ces contextes professionnels. Plus précisément, les formations offertes sur les différents instruments psychométriques pourraient davantage tenir compte des particularités des contextes de travail et des caractéristiques des populations desservies dans la présentation des applications des instruments psychométriques.

Limites de l'étude

En conclusion, il importe de soulever certaines limites méthodologiques de l'étude. D'abord, malgré la mise en place d'une mesure incitative (tirage au sort) recommandée par plusieurs experts (p. ex. : Dillman et al., 2014), le faible taux de réponse limite la représentativité de l'échantillon à l'étude (Beaud, 2016). Ce faible taux de réponse pourrait s'expliquer par l'effet de la longueur du questionnaire, le caractère impersonnel de l'invitation à participer à l'enquête (courriel non personnalisé avec le nom du destinataire) et un manque d'intérêt potentiel par rapport au thème de l'enquête (Blais et Durand, 2016; Dillman et al., 2014). En ce sens, il est possible que les c.o. qui utilisent peu ou pas

d'instruments psychométriques dans leur pratique aient été proportionnellement moins nombreux à participer à l'étude. Dans le cadre de futures enquêtes par questionnaire ciblant des groupes professionnels, il serait donc important de réduire encore plus la longueur du questionnaire et vérifier la possibilité de personnaliser les courriels d'invitation par le biais des ordres professionnels pour la sollicitation de leurs membres afin d'optimiser le taux de réponse. De plus, un plus grand échantillon permettrait possiblement d'augmenter l'occurrence de certaines catégories de variables (p. ex. : milieux de travail). À ce sujet, il faut rappeler que la présente étude ne permet pas d'établir de constats par rapport aux spécificités du secteur de la santé et des services sociaux, ainsi que de la fonction publique, vu leur exclusion des analyses comparatives se rapportant aux milieux de travail. Il importe aussi de noter que de multiples analyses ont été réalisées sur l'échantillon, ce qui augmente la probabilité d'erreurs de type I (Howell, 2012).

En outre, bien que les résultats de la présente étude permettent de dégager des tendances générales dans l'évaluation des construits et l'utilisation des instruments psychométriques par les c.o. du Québec, ils ne tiennent pas compte de la diversité des besoins des populations desservies, au-delà de leur âge, dans les différents milieux de travail ainsi que des spécificités culturelles des

populations pouvant influencer le choix des instruments utilisés. À cet égard, il est possible que certains instruments perçus comme étant exempts de biais culturels (p. ex. : Matrices de Raven), une hypothèse d'ailleurs remise en question par des chercheuses et chercheurs (Gonthier, 2022), soient privilégiés par les c.o. œuvrant auprès d'individus issus de l'immigration. Il importe également de mentionner que des facteurs externes, tels que la disponibilité des ressources, viennent possiblement teinter la comparaison entre les différents contextes professionnels.

Enfin, quoique le présent article fournit le portrait plus récent des construits évalués et instruments psychométriques mobilisés par les c.o. québécois, on peut penser qu'il y a eu quelques développements depuis la collecte de données. Des changements majeurs ne sont pas notés entre 2017 et 2024 en ce qui concerne les instruments utilisés puisqu'il n'y a pas eu de publication de nouveaux instruments venant transformer le marché. Toutefois, il est possible que les parts de marché de certains instruments, dont la popularité grandissante a été soulignée dans la discussion, aient changé (p. ex. : AFC Holland, IPLC). Concernant la nature des évaluations, il pourrait y avoir eu une augmentation du testing en ligne et une accélération de la disparition du testing papier-crayon (IRP Canada, communication personnelle, 15 mars 2024), notamment à la suite

de la pandémie. Pour ce qui est des contextes d'évaluation, la pénurie de main-d'œuvre a entraîné une diminution du nombre d'évaluations effectuées à des fins de sélection de personnel et une augmentation des évaluations faites pour le développement de compétences en vue de la formation et de la promotion à l'interne dans les organisations et entreprises (IRP Canada, communication personnelle, 15 mars 2024).

Pistes de recherches futures

Ainsi, dans le cadre de recherches futures, il serait pertinent de poursuivre ce type d'enquêtes indépendantes sur les pratiques des c.o. en matière d'évaluation psychométrique afin d'en suivre l'évolution, et également dans une visée de développement professionnel au regard des pratiques les plus actuelles. Compte tenu du fait que la présente étude sur la fréquence d'utilisation des instruments psychométriques ne reflète pas nécessairement leur efficacité ou leur pertinence au regard des objectifs d'évaluation des c.o., il serait intéressant d'examiner l'efficacité des instruments psychométriques privilégiés par les c.o. Vu l'exclusion des analyses concernant les secteurs de la santé et des services sociaux et de la fonction publique, l'étude des pratiques propres à ces domaines serait aussi utile. Étant donné les spécificités culturelles des populations pouvant influencer le choix des

instruments utilisés, il serait également indiqué d'explorer la nature des instruments privilégiés auprès de ces populations et dans quelle mesure ces instruments sont adaptés aux caractéristiques de ces dernières. Enfin, au regard du contexte de pénurie de main-d'œuvre et des changements observés quant au type d'évaluations réalisées au sein des organisations et entreprises, notamment la hausse des évaluations visant le développement de compétences, il serait opportun d'étudier spécifiquement les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des c.o. œuvrant dans le secteur organisationnel.

Références bibliographiques

- AFC Holland. (2022). *Test AFC Holland (RIASEC)* (3e édition). <http://www.afcholland.com>
- Agresta, J. (2004). Professional role perceptions of school social workers, psychologists, and counselors. *Children & Schools*, 26(3), 151-163. <https://doi.org/10.1093/cs/26.3.151>
- American Educational Research Association, American Psychological Association et National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing* (5e éd.). AERA Publications Sales (1re éd. 1974).
- Beaud, J.-P. (2016). *L'échantillonnage*. Dans B. Gauthier et I. Bourgeois. (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (6e éd.) (p. 251-286). Presses de l'Université du

- Québec (1re éd. 1982).
- Benson, N. F., Floyd, R. G., Kranzler, J. H., Eckert, T. L., Fefer, S. A. et Morgan, G. B. (2019). Test use and assessment practices of school psychologists in the United States : Findings from the 2017 National Survey. *Journal of School Psychology, 72*, 29-48. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2018.12.004>
- Bernaud, J. L. (2007). Introduction à la psychométrie. Dunod.
- Blacher, J.H., Murray-Ward, M. et Uellendahl, G.E. (2005). School counselors and student assessment. *Professional School Counseling, 8*(4), 337-343. <https://www.jstor.org/stable/42732628>
- Blais, A. et Durand, C. (2016). *Le sondage*. Dans B. Gauthier et I. Bourgeois (éds), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (6e éd.) (p. 455-501). Presses de l'Université du Québec. (1re éd. 1982).
- Boudrias, J-S., Pettersen, N., Longpré, P. et Plunier, P. (2008). *Enquête sur les pratiques québécoises en évaluation du potentiel et des compétences*. Rapport remis à la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30903.52644>
- Busque-Carrier, M. et Le Corff, Y. (2022). *Échelle intégrative de valeurs de travail*. Institut de recherches psychologiques.
- Busque-Carrier, M., Dorceus, S., et Fortin, C. (2024). Principaux constats de l'Enquête sur les activités professionnelles des personnes conseillères d'orientation en milieux organisationnels. *L'Orientation, 14*(1), 14-19. <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/magazine-lorientation-printemps2024.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2e éd.). Lawrence Erlbaum Associates (1re éd. 1969).
- Cohen, R. J. et Swerdlik, M. E. (2010). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement* (7e éd.). McGraw-Hill (1re éd. 1988).
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. et Christian, L. M. (2014). *Internet, mail and mixed-mode surveys : The tailored design method* (4e éd.). Wiley & Sons. (1re éd. 1978).
- Dorceus, S., Le Corff, Y., et Yergeau, É. (2020). Facteurs associés aux pratiques d'évaluation psychométrique des conseillères et conseillers d'orientation et des psychologues québécois. *L'orientation scolaire et professionnelle, 49*(1), 95-118. <https://doi.org/10.4000/osp.11774>
- Dorceus, S., Le Corff, Y., et Yergeau, É. (2023). Representations of guidance counselors, psychologists, and psychoeducators regarding psychological assessment. *European Review of Applied Psychology, 73*(2). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100821>
- Dorceus, S., Le Corff, Y., Yergeau, É., et Roy, A. (2021). *Enquête sur les pratiques professionnelles en matière d'évaluation psychométrique en santé mentale et en relations humaines au Québec*. Rapport sur les pratiques d'évaluation psychométrique des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Université de Sherbrooke. https://www.orientation.qc.ca/files/Dorceus_Le-Corff_Yergeau_Roy_2021_VF.pdf
- Dorceus, S., Le Corff, Y., Yergeau, É., Savard, R. et Gingras, M. (2014). Les pratiques des conseillers et conseillères d'orientation du Québec en matière d'évaluation psychométrique dans les écoles secondaires : dimensions évaluées, tests utilisés et exercice des activités réservées par le Projet de loi 21. *L'orientation scolaire et professionnelle, 43*(2), 171-193. <https://doi.org/10.4000/osp.4354>
- Gonthier, C. (2022). Cross-cultural differences in visuo-spatial processing and the culture-fairness of visuo-spatial intelligence tests : An integrative review and a model for matrices tasks. *Cognitive Research: Principles and Implications, 7*(1), 1-27. <https://doi.org/10.1186/s41235-021-00350-w>
- Guédon, M.-C., Savard, R., Le Corff, Y. et Yergeau, É. (2011). *Tests à l'appui. Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling de carrière* (2e éd.). Les Éditions Septembre. (1re éd. 2000).
- Hanson, W. E. et Poston, J. M. (2011). Building confidence in psychological assessment as a therapeutic intervention : An empirical based reply to Lilienfeld, Garb, and Wood (2011). *Psychological Assessment, 23*(4), 1056-1062. <http://doi.org/10.1037/a0025656>
- Howell, D. C. (2012). *Statistical methods for psychology* (8e éd.). Duxbury. (1re éd. 1982).
- Hunsley, J., Ronson, A. et Cohen, K. (2013). Professional practice in Canada : A survey

- of demographic and practice characteristics. *Professional Psychology : Research and Practice*, 44(2), 118–126. <https://doi.org/10.1037/a0029672>
- Jacobson, R. M., Hanson, W. E. et Zhou, H. (2015). Canadian psychologists' test feedback training and practice : A national survey. *Canadian Psychology*, 56(4), 394-404. <https://doi.org/10.1037/cap0000037>
- Le Corff, Y. (2014). *L'Inventaire de personnalité Le Corff (IPLC)*. Manuel professionnel. Institut de recherches psychologiques.
- Le Corff, Y., Yergeau, É., et Savard, R. (2011). Évaluation psychométrique : enquête sur les pratiques des conseillers d'orientation. *L'Orientation*, 1(1), 18-20. <https://orientation.qc.ca/files/LOrientation-Voll-No1-Aout-2011.pdf>
- Meyer, G. J., Finn, S. E., Eyde, L. D., Kay, G. G., Moreland, K. L., Dies, R. R., Eisman, E. J., Kubiszyn, T.W. et Reed, G. M. (2001). Psychological testing and psychological assessment: A review of evidence and issues. *American Psychologist*, 56(2), 128-165. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.128>
- Miller, L. A. et Lovler, R. L. (2016). *Foundations of psychological testing : A practical approach* (5e éd.). SAGE Publications. (1re éd. 1944).
- Neukrug, E. S. et Fawcett, R. C. (2015). *Essentials of testing and assessment : A practical guide for counselors, social workers, and psychologists* (3e éd.). Cengage Learning. (1re éd. 2006).
- Office des professions du Québec. (2021). *Guide explicatif*. Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. cOrdre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2010a). Guide d'évaluation en orientation. <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/Le-Guide-d-evaluation-en-orientation.pdf>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2010b). *Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation*. <http://orientation.qc.ca/files/Profil-de-comp%C3%A9tences-des-conseillers-et-conseill%C3%A8res-d%E2%80%99orientation-du-Qu%C3%A9bec.pdf>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2017). *Rapport annuel 2016-2017*. https://www.orientation.qc.ca/files/Rapport_OCCOQ_2017.pdf
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2023). *Employabilité*. <https://www.orientation.qc.ca/fr/secteurs-de-pratique-des-conseillers-d-orientation/employabilite>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2004a). *Questionnaire sur l'inventaire des pratiques des conseillers et conseillères d'orientation en employabilité et en réadaptation*. Rapport inédit remis à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2004b). *Questionnaire sur l'inventaire des pratiques des conseillers et conseillères d'orientation en éducation*. Rapport inédit remis à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec.
- Peterson, C. H., Lomas, G. I., Neukrug, E. S. et Bonner, M. W. (2014). Assessment use by counselors in the United States : Implications for policy and practice. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 90-98. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00134.x>
- Roy, J. (2018). *GROP-4. À la mesure de votre personnalité*. Manuel professionnel. Psymétriek.
- Sackett, P. R., Borneman, M. J. et Connelly, B. S. (2008). High stakes testing in higher education and employment : Appraising the evidence for validity and fairness. *American Psychologist*, 63(4), 215-227. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.215>
- Samson, A., Lauzier, M. et Cournoyer, L. (2014). *Les transitions scolaires des études secondaires vers les programmes de formation postsecondaire : une étude qualitative et quantitative*. Volet 1 : État des lieux des pratiques d'orientation scolaire et professionnelle dans les écoles secondaires de langue française de l'Ontario. Université d'Ottawa. https://www.researchgate.net/publication/263417428_Les_transitions_scolaires_des_eleves_de_12e_inscrits_dans_les_ecoles_secondaires_de_langue_francaise_de_l%27Ontario
- Schmidt, F. L., Oh, I.-S. et Schaffer, J. A. (2016). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology :*

Practical and theoretical implications of 100 years of research findings. Fox School of Business Research Paper. <https://home.ubalt.edu/tmitch/645/session%204/Schmidt%20&%20Oh%20validity%20and%20util%20100%20yrs%20of%20research%20Wk%20PPR%202016.pdf>

- Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing* (2e éd.). John Wiley & Sons. (1re éd. 2004).
- Wright, C. V., Beattie, S. G., Galper, D. I., Church, A. S., Bufka, L. F., Brabender, V. M. et Smith, B. L. (2017). Assessment practices of professional psychologists: Results of a national survey. *Professional Psychology: Research and Practice*, 48(2), 73-78. <https://doi.org/10.1037/pro0000086>
- Yergeau É., Le Corff Y., Dorceus S., Gingras M., et Savard R. (2012). Enquête sur les pratiques d'évaluation psychométrique : fréquence d'utilisation des tests et pratique des activités réservées par la Loi 21. *L'Orientation*, 1(2), 21-22. <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/Orientation-Vol1-No2-Janvier2012.pdf>
- Yergeau É., Le Corff Y., et Dorceus S. (2012). Enquête sur les pratiques québécoises en matière de testing des conseillers et conseillères d'orientation : l'évaluation des habiletés cognitives. *Revue québécoise de psychologie*, 33(1), 189-204.