



## Bases conceptuelles des questionnaires de la plateforme [orientation.ch/carriere](https://orientation.ch/carriere)

### Principes centraux

- Ce nouvel outil offre un espace d'auto-bilan de carrière à toute personne désireuse de faire le point sur son parcours professionnel, mais qui ne souhaite pas forcément faire appel à un service de consultation.
- Le modèle retenu pour structurer la réflexion proposée aux utilisateurs est inspiré de la théorie sur les ressources de carrière, mais également des évaluations couramment proposées dans le cadre du conseil de carrière des services publics d'orientation.
- Les questionnaires ne sont en aucun cas un substitut aux tests ou une concurrence à l'offre existante, mais plutôt un complément ou un même produit d'appel.

### Introduction

Initiée et financée dans le cadre du projet **viamia**, la nouvelle plateforme [orientation.ch/carriere](https://orientation.ch/carriere) est inspirée de **la théorie des ressources de carrière selon le Prof. A. Hirschi**. Ce modèle théorique a notamment servi à la conception du Questionnaire sur les Ressources de Carrière (CRQ).

L'objectif général de ce nouvel outil est de proposer **un espace d'auto-bilan de carrière** à toute personne désireuse de faire le point sur son parcours professionnel, mais qui ne souhaite pas forcément faire appel à un service de consultation. Le public cible est donc très large, mais le focus a été placé sur des individus peu ou moyennement formés, avec suffisamment de compétences au niveau numérique et langagier.

Le modèle des ressources de carrière étant relativement complexe et abstrait, il s'est agi de le **vulgariser et de l'adapter** à notre public cible, de façon à ce qu'il soit facilement accessible et puisse sensibiliser les adultes à l'importance de faire régulièrement le point sur son parcours professionnel, que ce soit pour maintenir ses acquis ou pour évoluer professionnellement. Les termes d'employabilité et de ressources en gestion de carrière n'ont donc pas été repris dans les textes du site [orientation.ch/carriere](https://orientation.ch/carriere), mais l'idée générale est bel et bien d'aider les personnes à faire le point sur leur situation professionnelle et à identifier des pistes de consolidation, d'évolution ou de changement. Pour rappel, le modèle des ressources de carrière retient 4 domaines de ressources de carrière :

1. **Connaissances et compétences** (expertise, marché du travail, compétences générales)
2. **Motivation** (importance du travail, confiance, clarté)
3. **Contexte** (possibilités d'évolution, soutien de l'entreprise, défi relatif au travail)
4. **Soutien de l'entourage** (activités, réseautage, recherche d'informations, apprentissage continu)

Par rapport aux compétences professionnelles ou personnelles « classiques », Les ressources en gestion de carrière correspondent en quelque sorte à des méta-compétences, ce qui les place à un niveau plus global et donc relativement abstrait. La notion de compétence est elle-même assez complexe pour le grand public, même si elle a été démocratisée par la pratique des bilans de compétences : il y a souvent des confusions ou des approximations dans l'usage de ce terme, qui devient parfois une notion « fourre-tout ». En effet, les adultes qui prennent contact avec les services d'orientation demandent souvent à effectuer « un bilan de compétences », alors que ce n'est pas forcément ce qu'ils attendent ou ce dont ils ont besoin au sens strict. Préciser, clarifier et recadrer la demande s'avère alors indispensable.

Or les compétences, qu'elles soient professionnelles, personnelles, spécialisées ou générales, ciblées ou transférables, constituent un élément absolument essentiel et incontournable dans toute réflexion ou démarche visant à consolider ou développer son parcours professionnel.

Dès lors, comment sensibiliser le grand public au principe du développement de ses compétences en matière d'autogestion de carrière, sans entrer dans des considérations trop techniques ou abstraites ? Telle est l'ambition de cette plateforme destinée au grand public.

## Modèle général

Le modèle retenu pour structurer la réflexion proposée aux utilisateurs est donc inspiré de **la théorie sur les ressources de carrière**, mais également des **évaluations couramment proposées** dans le cadre du conseil de carrière des services publics d'orientation.

Pour inciter les utilisateurs à se positionner activement sur l'état actuel et la suite de leur parcours professionnel, nous avons opté pour une série de **12 brefs questionnaires de sensibilisation**. Il ne s'agit donc en aucun cas de tests psychotechniques validés scientifiquement, mais d'un survol des éléments susceptibles d'influer sur toute décision en matière de carrière. Le tableau suivant illustre la correspondance entre le modèle des ressources de carrière et les questionnaires proposés sur [orientation.ch/carrière](http://orientation.ch/carrière) :

Modèles des ressources de carrière	Questionnaires de sensibilisation
<b>Environnement</b> Possibilités d'évolution Soutien de l'entreprise Défi relatif au travail Soutien de l'entourage	<b>Votre situation</b> Vos objectifs de carrière Votre satisfaction au travail Vos attentes Vos soutiens
<b>Connaissances et compétences</b> Expertise professionnelle Compétences générales <u>Connaissances du marché du travail</u>	<b>Vos compétences</b> Vos compétences professionnelles Vos soft skills Vos compétences de base
<b>Motivation</b> Clarté Confiance Importance du travail	<b>Vos motivations</b> Vos intérêts Votre personnalité Vos valeurs
	<b>Vos possibilités</b> Votre connaissance du monde du travail
<b>Activités</b> <u>Recherche d'informations</u> Réseautage Apprentissage continu	<b>Votre engagement</b> Vos démarches

Contrairement au CRQ et aux autres tests disponibles notamment sur la PTO, **les 12 questionnaires d'orientation.ch/carrière ne mesurent pas scientifiquement** les compétences, la personnalité, les intérêts ou les valeurs, mais ils permettent à l'utilisateur de se familiariser avec les thématiques abordées, et lui donne un premier aperçu de son profil de carrière sous forme de tendances générales. Des recommandations succinctes viennent ensuite compléter les résultats des questionnaires, sans prétendre apporter des solutions toutes faites.

Dans un premier temps, cette structure globale a été discutée et adaptée dans le cadre d'une commission d'experts regroupant Andreas Hirschi (Université de Berne), Jérôme Rossier (Université de Lausanne), et Daniel Jungo (Commission « Evaluation et conseil » du CSFO).

Dans un second temps, la rédaction des contenus a été assurée par des spécialistes de la consultation pour adultes, sous la responsabilité de Vincent Risse, conseiller en orientation francophone à Fribourg (Commission CSFO « Evaluation et conseil » et membre du team de projet).

### Typologies et résultats des questionnaires

Les contenus de la plupart des questionnaires sont **basés sur les typologies déjà utilisées dans le cadre des tests psychotechniques de la PTO** (CRQ, BFT22, Hexaco, ...), dans le but de leur conférer une certaine validité conceptuelle et de laisser entrevoir une bonne complémentarité avec les outils usuels de la consultation: grâce à un langage commun avec les dimensions et échelles couramment évaluées dans le cadre des pratiques du conseil d'orientation et de carrière, les résultats proposés sur [orientation.ch/carrière](http://orientation.ch/carrière) devraient pouvoir s'articuler avec le travail mené dans le cadre d'un bilan d'orientation classique ou de type **viamia**. Cette éventuelle complémentarité reste à définir en fonction des premières expériences d'utilisation.

Concernant les questionnaires se rapportant à des dimensions pour lesquelles il n'existe pas de test courant sur le marché (satisfaction au travail, soft skills, compétences professionnelles, ...), les contenus ont été développés sur une base empirique : échange de pratiques entre spécialistes de la consultation avec les adultes. La méthodologie retenue pour chaque questionnaire est résumée dans le tableau suivant :

Questionnaires	Bases conceptuelles
Objectifs	Approche empirique (échange de pratiques)
Satisfaction	Modèle romand ADOR (analyse de la demande d'orientation)
Attentes	Modèle romand ADOR (analyse de la demande d'orientation)
Soutien	Dimension « Environnement » du CRQ (4 échelles)
Compétences professionnelles	Approche empirique (échange de pratique)
Soft skills	Approche empirique (échange de pratique)
Compétences de base	Approche empirique (échange de pratique)
Intérêts	Combinaison 22 domaines de Zihlmann / classification Swissdoc
Personnalité	Modèle Hexaco
Valeurs	Modèle de Schwartz
Information	Echelles du CRQ « Connaissances du marché du travail » et « Recherche d'informations »
Activités	Echelles du CRQ « Réseautage » et « Apprentissage continu »

Contrairement aux tests scientifiquement validés, les 12 questionnaires de sensibilisation se contentent **d'une seule question par élément abordé** : ni calcul ni norme, l'exercice consiste simplement à se prononcer sur une série d'affirmations, de manière à établir une hiérarchie sommaire des tendances proposées.

Chaque questionnaire se termine par **une question d'ordre plus général**, consistant à sonder l'avis global de la personne sur le degré de clarté de la thématique abordée. Ces questions globales sont directement inspirées du CRQ. Comme pour les autres aspects, une seule question par ressource est soumise à l'utilisateur, en guise de conclusion du questionnaire.

#### Il y a donc 2 types de résultats à l'issu des questionnaires :

- Les tendances exprimées concernant la thématique abordée (Exemple les traits de personnalité dominants, les valeurs les plus importantes, les points de satisfaction les plus élevés, ...).



- Mais aussi l'estimation du degré de clarté ressentie par l'utilisateur sur le sujet abordé. Cette information complémentaire, directement basée sur le CRQ, vient donc pondérer les tendances obtenues au terme de chaque questionnaire complété. Ainsi, une tendance élevée à cette question globale exprime une ressource sur laquelle s'appuyer, alors qu'une tendance basse ou moyenne exprime un besoin d'approfondissement et débouche sur des suggestions pour aller plus loin.

Le choix des questionnaires est libre, tout comme l'ordre et le rythme de travail : l'interface se veut la plus souple possible, afin de stimuler la réflexion active sans décourager.

Les recommandations succinctes qui accompagnent les résultats de questionnaires sont de 3 ordres :

1. Recommandations spécifiques aux tendances exprimées (questions de bases). Pour certains questionnaires, les recommandations sont formulées en cas de réponses favorables (par ex. valeurs). Pour d'autres, les recommandations sont formulées en cas de réponses défavorables (par ex. satisfaction au travail).
2. Recommandations plus globales relatives aux questions générales de conclusion de type CRQ (tendances élevées : ressources / tendances basses : besoins)
3. Remarques générales autour des thèmes abordés : les textes ne dépendent pas des réponses fournies, ils sont les mêmes pour tous les utilisateurs.

Ces recommandations n'ont aucune prétention d'exhaustivité ou d'exactitude scientifique : elles doivent être considérées comme des exemples de suites concrètes à donner aux résultats obtenus aux questionnaires. Les textes ont été rédigés sur base empirique (échange de pratiques) et sont amenés à être complétés et affinés avec le temps.

## Conclusion

Orientation.ch/carrière n'est pas un outil de « matching » : au stade actuel, aucune recommandation ou suggestion n'est produite sur la base d'une combinaison de plusieurs résultats. Par exemple, si une personne cumule des intérêts sociaux et artistiques, il n'y a pas de suggestion basée sur cette combinaison.

De même, il n'y a aucune proposition issue de liens entre les résultats obtenus aux différents questionnaires : la synthèse des tendances reste à la charge des utilisateurs, en s'appuyant notamment sur la vue générale des questionnaires, qui sert à la fois de menu et d'affichage des principales tendances sous forme de mots-clés.

Les utilisateurs les plus avertis ou ceux avec les besoins les plus basiques devraient pouvoir exploiter la plateforme de façon autonome, les autres seront guidés vers le service d'orientation de leur région.

Ce nouvel outil n'est donc en aucun cas un substitut aux tests ou une concurrence à l'offre existante, mais plutôt un complément ou un même produit d'appel.

La première version, mise en production le 28 mars 2022, doit être considérée comme une version de lancement : elle sera amenée à être adaptée sur la base des expériences d'utilisation. Les remarques du public et les suggestions des professionnel-le-s du conseil de carrière serviront de base aux corrections et éventuels développements de la plateforme orientation.ch/carrière.



## Remerciements

1. Comité d'experts : Andreas Hirschi (Université de Berne), Jérôme Rossier (Université de Lausanne), et Daniel Jungo (Groupe spécialisé Diagnostic CSFO).
2. Membres de la Commission romande CLOR « Evaluation & conseil » (échange de pratiques, relecture et corrections).
3. Collaborateurs du SOPFA, Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes, canton de Fribourg (relecture et corrections).
4. Profunda (tests utilisateurs).

Vincent Risse, avril 2022