



Version 1.01 MANUEL TECHNIQUE

Fabien BELTRAME
Psychologue du travail - Ph. D.,

Assurez-vous d'avoir toujours la dernière version de ce document en visitant cette page :
<http://deporientation.free.fr/Ressources/Ressources.html>

Manuel technique V1.01
- 17 août 2020 -



Creative Commons

Ce document est proposé sous la licence Creative Commons.

ATTRIBUTION - PAS D'UTILISATION COMMERCIALE - PARTAGE DANS LES MÊMES CONDITIONS
Creative Commons

Le titulaire des droits autorise l'exploitation de l'œuvre originale à des fins non commerciales, ainsi que la création d'œuvres dérivées, à condition qu'elles indiquent les références à l'auteur original, qu'elles soient distribuées sous une licence identique à celle qui régit l'œuvre originale.



<http://creativecommons.org>

Table des Matières

1	Description du questionnaire.....	4
1.1	Contexte.....	4
1.2	La posture.....	5
1.3	Le choix du modèle de représentation des postures.....	6
1.4	Définition <i>du modèle des postures</i>	6
1.4.1	Pratique Expertise Evaluative.....	7
1.4.2	Pratique Expertise Analytique.....	7
1.4.3	Posture Informative.....	7
1.4.4	Pratique Pédagogique.....	7
1.4.5	Posture Stratégique.....	8
2	Construction du test.....	8
2.1	Description de la population à l'origine des analyses psychométriques.....	8
2.2	<i>Poste occupé par les répondants et structures d'exercice</i>	9
2.3	Construction du questionnaire.....	9
3	Données statistiques du questionnaire APAC.....	10
3.1	Durée moyenne de passation.....	11
3.1.1	Données aberrantes sur la variable « durée en seconde ».....	11
3.1.2	Analyse des caractéristiques de la distribution.....	11
3.2	Sensibilité du test.....	12
3.2.1	Finesse discriminative.....	13
3.2.2	Graphiques des distributions.....	13
3.3	Asymétrie.....	15
3.4	Aplatissement.....	15
3.5	Fidélité des Echelles.....	16
3.5.1	Consistance interne.....	16
3.6	Validité.....	16
3.6.1	Corrélation item / échelle PEA.....	17
3.6.2	Corrélation item / échelle PEE.....	17
3.6.3	Corrélation item / échelle PI.....	18
3.6.4	Corrélation item / échelle PP.....	18
3.6.5	Corrélation item / échelle PS.....	19
3.7	La concordance des postures.....	19
3.8	Etalonnage en quartiles des indices de concordance.....	21
3.9	Indice de concordance individuel – ABAQUE.....	22
3.10	Tables d'étalonnage : professionnels de l'accompagnement (N=320).....	23
4	Bibliographie.....	24

1 Description du questionnaire

1.1 Contexte

Depuis plusieurs années, le thème de la posture des professionnels de l'orientation se distingue comme un sujet en tant que tel. Par exemple Alain Leu travaille sur le déplacement d'attitude de l'expertise vers l'accompagnement (Leu, 2000). De son côté, Martine Beauvais propose d'aborder la question des postures dans l'accompagnement en éducation et en formation sous l'angle de l'autonomisation des personnes auxquelles il est destiné (Beauvais, 2006). Alexandre Lhotelier rappelle que la posture du « *tenir conseil* » n'est pas celle de « *donner des conseils* » (Lhotelier, 2008). Enfin, sur un plan plus pragmatique, à travers l'analyse des écrits du document de synthèse du bilan de compétences, André Chauvet identifie des postures sur un mode prescriptif ("*vous devrez*"), d'autres sur un mode incitatif ("*vous devriez ...*"), ou encore sur un mode moins directif ("*vous envisagez de ...*") (Chauvet, 2012).

Si l'intérêt pour la posture des professionnels de l'orientation est aussi grand c'est parce que l'environnement institutionnel a des attentes à cet égard. En 2004, par exemple, un rapport de l'OCDE invite les pays à faire évoluer leurs services d'orientation en expliquant que « *les enjeux futurs consistent à changer l'orientation de ces services [d'orientation] pour qu'ils soient centrés sur le développement de compétences en gestion de carrière et pas seulement sur la fourniture d'informations et sur une prise de décision immédiate* » (OCDE, 2004, p.7). Avec cette recommandation, l'OCDE invite les professionnels de l'orientation à adjoindre à leur posture « *informative* », un versant « *pédagogique* » de formateur au développement des compétences à s'orienter. Riverin-Simard (2004) explique alors que les professionnels ne doivent pas se « *borner à aider les personnes à prendre des décisions immédiates* » mais ils doivent « *leur apprendre à gérer leur cheminement de carrière* ». Le 21 novembre 2008, le Conseil de l'Union Européenne reprend à son compte cette préconisation et adopte une résolution qui explique aux professionnels de l'orientation que leur accompagnement « *comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que **d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière*** ».

En France, le législateur a formalisé ses attentes quant à la posture des conseillers qui délivrent le CEP. Ainsi, dans le cahier des charges, on peut trouver cette rubrique :

La posture du conseiller en évolution professionnelle

La délivrance du conseil en évolution professionnelle implique une posture singulière du conseiller à l'égard de la personne qui sollicite ses services. Il s'agit d'une posture de facilitateur qui repose sur la capacité de celui-ci à être à l'écoute et à soutenir la personne dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet.

Dans l'exercice de ses fonctions, le conseiller doit en particulier adopter une posture qui permet de respecter :

- l'impartialité : il se doit d'être objectif et de ne pas porter de jugement personnel sur le projet d'évolution professionnelle du bénéficiaire ;
- la confidentialité : il est tenu à la discrétion professionnelle. Il ne peut pas, sans le consentement du bénéficiaire, divulguer les informations personnelles qui lui sont communiquées au cours des entretiens ;
- l'initiative de la personne : il est appelé à soutenir la personne dans ses démarches mais, en aucun cas, imposer ni une stratégie ou un plan d'actions non retenu par le bénéficiaire du CEP, ni le choix d'un organisme de formation ou d'un prestataire de services. La personne reste libre de ses choix, de solliciter un conseil en évolution professionnelle, de mettre en œuvre son projet, et des modalités de son accompagnement.

Le conseiller porte une attention particulière aux publics les plus fragiles.

Cahier des charges du CEP, version 2014

(Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail).

Mais notons que cette formalisation précise et détaillée de la posture attendue du conseiller CEP n'a pas résisté aux travaux de réécriture du cahier des charges en 2019. En effet, les nouveaux auteurs de la version de 2019 ont visiblement profité de l'occasion pour édulcorer les attendus dans l'objectif de leur en faciliter l'atteinte. En saut en hauteur, quand la barre est trop haute, deux solutions se présentent : s'entraîner pour s'améliorer et atteindre le niveau, ou bien ... abaisser la barre ...

Ainsi, dans la nouvelle version du cahier des charges du CEP de 2019, une seule phrase subsiste.

3.2.3. La posture du conseiller en évolution professionnelle

Les actions de professionnalisation des équipes doivent permettre au conseiller en évolution professionnelle d'adopter une posture de facilitateur qui repose sur la capacité de celui-ci à être à l'écoute et à soutenir la personne dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet.

Cahier des charges du CEP, version 2019

(Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail).

1.2 La posture

On peut définir la posture comme l'attitude, la manière de se positionner du professionnel. Elle renvoie donc tout à la fois à une attitude morale et à un comportement en situation. Ainsi Chauvet (2012) considère la posture sous deux dimensions nécessairement articulées :

- une conception de son rôle qui renvoie aux finalités de la prestation et aux rôles respectifs du professionnel et de la personne accompagnée
- une attitude et des gestes professionnels en adéquation (ou pas) avec cette conception du travail

Cette définition distingue d'un côté la vision du professionnel de sa propre posture et donc son discours sur ce qu'il pense être dans ses actes professionnels. Et de l'autre côté, elle pose les actes, ou gestes professionnels réalisés par le même professionnel. Cette distinction est nécessaire car comme nous le démontre Marie-Hélène Doublet dans sa thèse : Les intentions posturales énoncées par le professionnel sur sa conception de son accompagnement n'est pas systématiquement concordant avec la réalité de ses gestes (Doublet, 2006).

Sur la façon dont la posture s'exprime, plusieurs écoles existent et cohabitent sans que leurs visions ne soient opposées. André Chauvet (2012), explique par exemple qu'il est difficile de cartographier les différentes postures observées parce que les pratiques sont toujours plus nuancées et plus complexes que les modèles ne peuvent en rendre compte. Ainsi la posture dans l'accompagnement à l'évolution professionnelle serait un « *compromis situationnel entre la demande et la situation de la personne, la conception du conseiller et le cadre institutionnel dans lequel se joue cette interaction* » (Chauvet, 2012, pp. 136). Toutefois, dans un objectif descriptif, il fait le choix de présenter les deux extrêmes dans les différentes postures possibles :

- logique interprétative
- logique stratégique (collaborative et délibérative)

De son côté, Guichard (1997) s'essaye à cette cartographie et propose un modèle en 4 postures :

- L'expert psychotechnicien
- Le conseiller-éducateur
- Le sophiste
- Le psychologue maïeuticien

A la lecture de ce modèle, on comprend aisément qu'il ne s'agit pas de 4 postures « pures » au sens où le professionnel serait strictement sur l'une à l'exclusion des trois autres. En effet, selon Guichard (1997), le conseiller-éducateur peut être, par exemple, amené à se référer au registre de la psychotechnique et donc d'une autre posture.

1.3 Le choix du modèle de représentation des postures

Dans l'objectif de la création d'un questionnaire de nature psychométrique, la question du modèle ne se pose pas : il est indispensable. Il nous faut donc faire un choix sur le modèle qui soutiendra la construction de ce questionnaire.

Après avoir consulté différentes propositions de catégorisation des postures, nous faisons le choix de nous arrêter sur le modèle proposé par M.H. Doublet dans sa thèse (2006). En effet, celui-ci présente plusieurs intérêts pour la construction d'un questionnaire d'auto-évaluation de sa posture pour les professionnels de l'orientation :

- ce modèle éprouve un modèle antérieur, celui de Guichard (1997) et l'ajuste en précisant les contours des postures et en adjoignant une 5^{ème} posture
- il est issu des travaux d'investigation menés auprès de professionnels de l'accompagnement en situation. Et le contexte d'exercice concerne une prestation très représentative de l'accompagnement à l'évolution professionnelle : le bilan de compétences
- le travail, réalisé à partir d'une analyse sémantique des discours des professionnels apporte un grand nombre de descripteurs qui sont autant d'éléments pouvant alimenter aisément la rédaction des items

A titre d'information, nous reprenons ici, la définition de la communication utilisée par M.H. Doublet (2006) pour définir la situation d'interaction professionnel/bénéficiaire qui sous-tend les analyses sémantiques :

Toute communication est une situation qui met en jeu des acteurs sociaux, des positions et des relations entre un émetteur, un ou plusieurs récepteurs et le contexte externe et interne de la communication. C'est donc dire que le sens d'un discours n'est pas donné par la langue : il est plutôt découvert par le destinataire grâce aux multiples points de repères que le destinataire y a placés pour exprimer ce qu'il veut dire. [...] Tout discours peut être défini comme un ensemble de stratégies d'un sujet dont le produit sera une construction caractérisée par des acteurs, des objets, des propriétés, des événements sur lesquels il s'opère». Maingueneau définit le discours en linguistique avec les caractéristiques suivantes :

- Le discours suppose une organisation transphrasique
- Le discours est orienté car conçu en fonction d'une visée du locuteur et se développe dans le temps (il est censé aller quelque part).
- Le discours est une forme d'action
- Le discours est contextualisé
- Le discours pris en charge par un locuteur qui indique quelle attitude il adopte à l'égard de ce qu'il dit
- Le discours est régi par des normes comme tout comportement social
- Le discours est pris dans un interdiscours, il ne prend sens qu'à l'intérieur d'un univers d'autres discours qu'il commente, cite, argumente...

Charaudeau et Maingueneau (2002, p.185)

1.4 Définition du modèle des postures

Le modèle proposé est construit autour de 5 postures :

- Posture Informative (PI)
- Posture Stratégique (PS)
- Pratique Expertise Evaluative (PEE)
- Pratique Pédagogique (PP)
- Pratique Expertise Analytique (PEA)

1.4.1 Pratique Expertise Evaluative

Réfère au domaine de la psychologie différentielle, des tests psychotechniques, la comparaison normative et objective. L'expertise tient à la validation du rapport soi (objectivé par les tests) / environnement (défini par le projet).

Dans cette posture, **la définition** du conseil est la suivante : diagnostiquer pour préconiser une orientation à partir d'une mesure objective (normative) de l'individu mise en adéquation avec son projet.

Le présupposé en est alors : « La connaissance de sa valeur par rapport à son projet et les exigences de l'environnement permet la décision ».

La finalité du service délivré est proche, dans cette conception, des finalités posées au début du 20ème siècle (Guichard, et Huteau, 1997). Il s'agit de permettre à l'individu de trouver la place qui correspond à ses dispositions au regard d'un environnement qui impose ses règles et contraintes.

1.4.2 Pratique Expertise Analytique

S'organise à partir de références à la psychologie clinique, privilégiant le travail sur la connaissance de soi, de ses affects, de ses frustrations, le sens de son histoire, l'inscription de l'individu dans son rapport au monde, au travail et aux autres. L'expertise relève de la définition des processus psychologiques en jeu dans les comportements passés et présents de l'individu.

Dans cette posture, **la définition** du conseil est la suivante : une expertise des processus sous-jacents au comportement, pour donner des conseils et des orientations au bénéficiaire.

Le présupposé est : « une prise de conscience de son passé, de ses contradictions et de ses affects favorise le changement. C'est la connaissance de soi qui permet d'évoluer et de prendre les bonnes décisions ».

La finalité du service délivré peut être comprise comme un accompagnement de l'individu dans la compréhension de ses modalités personnelles de fonctionnement dans son rapport au travail et aux autres. Il s'agit de permettre à l'individu d'initier de nouveaux comportements et de lever des freins personnels qui lui amèneront un bien être au travail et dans sa vie.

1.4.3 Posture Informative

S'organise autour du développement de la connaissance du champ de l'emploi, de la formation et du travail. La fonction conseil est **définie** à travers un accompagnement à l'exploration de l'environnement et au traitement de cette information sur la base des motivations de l'individu.

Le présupposé sous-tendu par cette posture est : « la connaissance exhaustive de l'information liée à l'environnement professionnel et aux motivations de l'individu produit la bonne décision ».

La finalité du service délivré peut être entendue dans la perspective de favoriser l'accessibilité de l'information. Il s'agit de permettre à chacun d'accéder aux différents niveaux d'information qui lui donneront la possibilité de mettre en oeuvre ses ambitions.

1.4.4 Pratique Pédagogique

S'organise autour d'un accompagnement méthodologique pour une démarche réflexive de l'individu. Cette pratique privilégie la dimension évolutive, la temporalité et le rythme de l'individu. L'expertise du conseiller tient aux techniques de questionnement, aux outils et aux démarches qui permettent de créer les conditions d'une activité réflexive.

Dans cette posture, **la définition** du conseil est la suivante : un accompagnement à l'exploration, à la clarification et à l'évolution des représentations que l'individu porte sur lui-même et son environnement.

Le présupposé de cette posture peut être défini ainsi : « l'individu ne mettra en oeuvre que ce qu'il se représente bien, c'est la clarification des représentations qui permet à l'individu de décider ».

La finalité du service délivré est l'évolution de l'individu, le développement de son autonomie dans sa capacité à « lire le monde et soi-même ». Il s'agit de développer un individu réflexif capable de mettre à l'épreuve ses visions et des représentations de soi dans l'environnement : un individu développant

un esprit critique et des moyens intellectuels de faire évoluer ses points de vue, un individu qui développe de l' « empowerment » sur sa vie.

1.4.5 Posture Stratégique

Prend appui sur les ressources sociales de l'individu, la sollicitation de son réseau mais aussi la sollicitation du réseau du conseiller pour multiplier les points de vue qui seront mis en confrontation. La prise de décision suppose des opérations cognitives de comparaison, de hiérarchisation, de confrontation...pour la recherche de compromis et d'alternatives possibles dans l'avenir.

L'expertise de cette pratique tient à la recherche de ressources d'informations internes et externes pertinentes pour accéder aux opportunités, aux réseaux d'informations implicites.

Dans cette posture, la **définition** du conseil est la suivante : un accompagnement pour envisager l'avenir, les opportunités, les hypothèses, les solutions professionnelles, les compromis.

Le présupposé de cette posture est que « la confrontation à une multiplicité des points de vue amène l'anticipation, la décision et l'action ».

La finalité du service délivré est d'amener chacun à se positionner dans l'incertitude et développer des capacités d'anticipation. Il s'agit de développer un individu proactif, capable de « surfer sur la vague », de changer de cap et de redéfinir en permanence des horizons acceptables, en tenant compte de ses ambitions et des contraintes et opportunités qu'offre l'environnement. C'est un individu postmoderne, au sens de Beck ou Kaufmann, un individu en attente active de hasard au sens de Pelletier.

2 Construction du test

2.1 Description de la population à l'origine des analyses psychométriques

Pour les analyses psychométriques de validation du questionnaire, les passations des personnes qui sont en formation ont été retirées de l'échantillon. En effet, compte tenu de la nature de la dimension évaluée – la posture des professionnels de l'accompagnement – il est important de n'avoir dans la population des répondants que des professionnels en exercice.

EFFECTIF	GENRE	
	N = 320	Hommes : 52 (16,2%)

AGE (en plage d'années)					
18 à 25 ans	26 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 à 70 ans
6	51	102	102	50	9

Niveau de formation (nomenclature de 1969)					
Sans	V	IV	III	II	I
2	3	9	55	77	174

2.2 Poste occupé par les répondants et structures d'exercice

	Effectifs	Pourcentage
Conseiller	145	45,3
Psychologue	56	17,5
Coach	23	7,2
Psy EN	12	3,8
Consultant	39	12,2
Autre	45	14,1
Total	320	100,0

	Effectifs	Pourcentage
Mission Locale	17	5,3
APEC	2	,6
Cap emploi	7	2,2
Fongecif	50	15,6
Pôle emploi	46	14,4
CIBC	13	4,1
Structure d'accompagnement	90	28,1
Cabinet de recrutement	12	3,8
En libéral	64	20,0
CIO	19	5,9
Total	320	100,0

2.3 Construction du questionnaire

Le questionnaire APAC est construit à partir des matériaux de la thèse de Marie-Hélène Doublet (2006). Les items qui évaluent chaque posture sont rédigés à partir des « *mondes lexicaux* » et des « *marqueurs de l'énonciation* » qui distinguent chaque posture (Doublet, 2006). Il s'agit des contenus des discours des conseillers bilan de compétence dont l'auteur montre qu'ils sont différents suivant les 5 postures.

En suivant Chauvet (2012) mais également parce que les analyses sémantiques de M.H. Doublet offrait le matériaux permettant de le faire, les items du questionnaire APAC évaluent 2 dimensions pour chaque posture : le discours du professionnel, c'est à dire ce qu'il pense de sa propre posture et les actes réellement mis en œuvre par le professionnel. Les 2 types d'items ont donc une consigne différente :

- Dans ma façon d'accompagner, ... : les actes
- Pour moi, l'accompagnement c'est ... : le discours

Une première version du questionnaire proposait chaque item de manière indépendante et totalement autonome. Mais très vite, les passations ont révélé une structuration qui ne permettrait pas de valider le questionnaire. En effet, tous les répondants avaient tendance à donner une note maximale à tous les items.

Après analyse, ce constat rejoint ce que nous avons écrit plus haut : il n'existe pas de posture « pure » au sens où le professionnel n'exprimerait qu'une et une seule posture sur les 5 du modèle. Ainsi, les items proposant des actes d'accompagnement que tout professionnel peut être amené à réaliser, la tendance est forte de répondre systématiquement « oui », ou de donner une note forte, à tous les items.

L'objectif du questionnaire est donc d'identifier la posture « dominante » ou encore « préférée » ou « spontanée » du professionnel. Sur la base de ce constat, les items ont été réagencés pour être présentés de manière « ipsative ». C'est à dire que chaque item est un couple de proposition correspondant à 2 postures distinctes. Le répondant doit alors choisir, parmi les deux propositions, celle qui lui ressemble le plus. Il y a donc 10 couples d'items potentiels : PEA – PEE, PEA – PP, PEA – PI, PEA – PS, PEE – PP, PEE – PI, PEE – PS, PP – PI, PP – PS, PI – PS.

Ci-dessous, les 2 items donnés en exemple dans la consigne du questionnaire.

1ere catégorie de questions présentée en bleu :

Dans ma façon d'accompagner, ...

Je conduis mes entretiens en chantant

Je conduis mes entretiens en dansant

Plus vous choisissez un bouton à gauche et plus la proposition « Je conduis mes entretiens en chantant » vous correspond et inversement plus vous choisissez un bouton à droite et plus la proposition « Je conduis mes entretiens en dansant » vous correspond

2eme catégorie de questions présentée en vert :

Pour moi, l'accompagnement c'est ...

Se balader en groupe dans la campagne

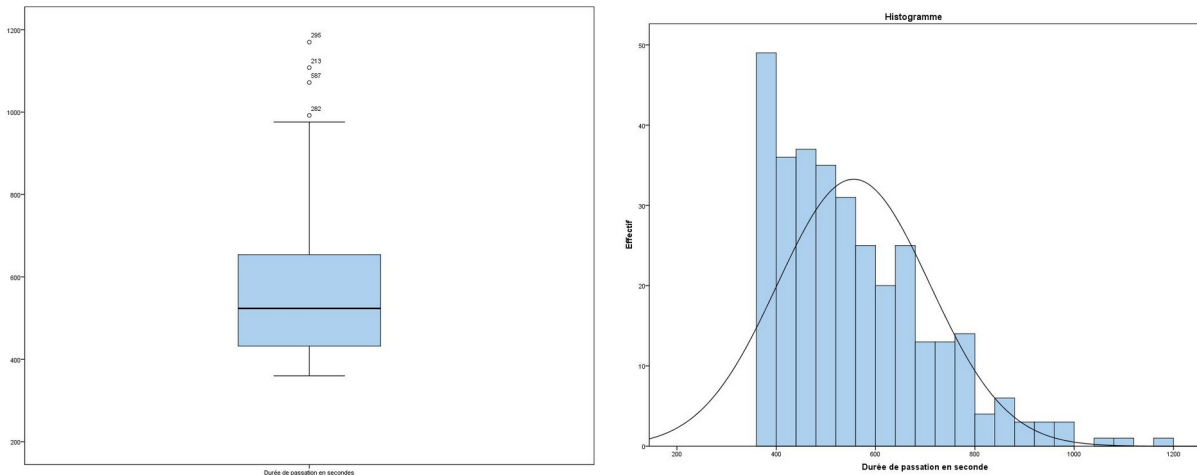
Faire un footing à 2 en centre ville

Plus vous choisissez un bouton à gauche et plus la proposition « Se balader en groupe dans la campagne » vous correspond et inversement plus vous choisissez un bouton à droite et plus la proposition « Faire un footing à 2 en centre ville » vous correspond

3 Données statistiques du questionnaire APAC

Rappelons, à toutes fins utiles, que le questionnaire APAC d'auto évaluation de sa posture d'accompagnement est un outil de positionnement par rapport à un modèle en 5 postures. Il n'y a donc pas de bonnes et mauvaises réponses. Chaque réponse correspond à la manière dont le répondant estime sa proximité avec la proposition de l'item. Comme l'explique A. Chauvet (2012) il n'existe pas une « bonne » posture qu'il faudrait privilégier au détriment des 4 autres. Le professionnel réalise son accompagnement avec sa posture préférentielle mais il peut tout à fait, si la situation le nécessite, faire un pas de côté et endosser une autre posture. Par exemple, à l'occasion d'une séance sur l'IMT (Information Marché du travail), le professionnel qui a une forte appétence pour l'évaluation (PEE) va vraisemblablement glisser vers une posture plus proche du « Pédagogique » (PP) ou de « Informatrice » (PI). De la même manière, un professionnel avec une dominante sur l'expertise analytique qui se trouve face à une personne souhaitant absolument être évaluée par des tests, va laisser de côté sa posture préférentielle le temps de l'évaluation.

3.1 Durée moyenne de passation



3.1.1 Données aberrantes sur la variable « durée en seconde »

En statistique, une donnée aberrante est une valeur ou une observation qui est "distante" des autres observations effectuées sur le même phénomène, c'est-à-dire qu'elle contraste grandement avec les valeurs "normalement" mesurées (Cornillon et al, 2012)

La variable « durée en secondes » n'est pas renseignée par l'utilisateur, elle est calculée automatiquement en soustrayant l'heure de fin de passation à l'heure de début de passation. Pour le questionnaire APAC, ces deux données sont « captées » automatiquement de la manière suivante :

- heure de début : le timestamp à l'ouverture de la page du questionnaire
- heure de fin : le timestamp à la réception des données de passation par le script d'analyse

Le timestamp est un compteur en seconde utilisé en informatique pour représenter une date à partir du 1er janvier 1970. Par exemple, le timestamp du 15/02/2018 à 12h30 et 0 sec c'est 1518694200. (voir convertisseur <http://www.timestamp.fr>)

La variable « durée de passation en seconde » est donc une valeur calculée à partir de ces 2 valeurs exprimées en secondes. Pour de multiples raisons, il peut arriver que cette valeur prenne une valeur aberrante. Par exemple :

- le timestamp de début ou de fin n'a pas été capté
- l'utilisateur a cliqué sur le bouton « résultats » mais le serveur a mis trop longtemps pour répondre. L'utilisateur a cliqué une seconde fois, générant un autre timestamp
- l'utilisateur a été interrompu pendant sa passation, laissant une page du questionnaire en attente avant d'y revenir
- l'utilisateur a chargé la page du questionnaire puis est allé se faire couler un café, est revenu après un long moment à la machine à café et a seulement commencé ses réponses aux items
- etc ...

3.1.2 Analyse des caractéristiques de la distribution

Après analyse des données de la distribution des durées de passation et après suppression des données aberrante suggérées par le graphe « boîte à moustaches », les caractéristiques de la distribution sont les suivantes :

N	Valide	320
	Manquante	0
Moyenne		555,89
Médiane		523,50
Mode		378
Ecart-type		153,495
Variance		23560,846
Intervalle		810
Minimum		360
Maximum		1170

Caractéristiques de la distribution des durées de passation

La durée de moyenne d'une passation est de :

9 minutes et 15 secondes

3.2 Sensibilité du test

La sensibilité du test correspond à son pouvoir discriminant. C'est à dire sa capacité à différencier les individus sur les dimensions évaluées. Un test sera sensible si l'ensemble des passations se répartissent sur l'ensemble des scores possibles et suit une distribution des scores homogène. La sensibilité d'un test est également la première propriété à vérifier lors de la construction de l'épreuve. Si le test n'est pas sensible, il ne pourra être valide.

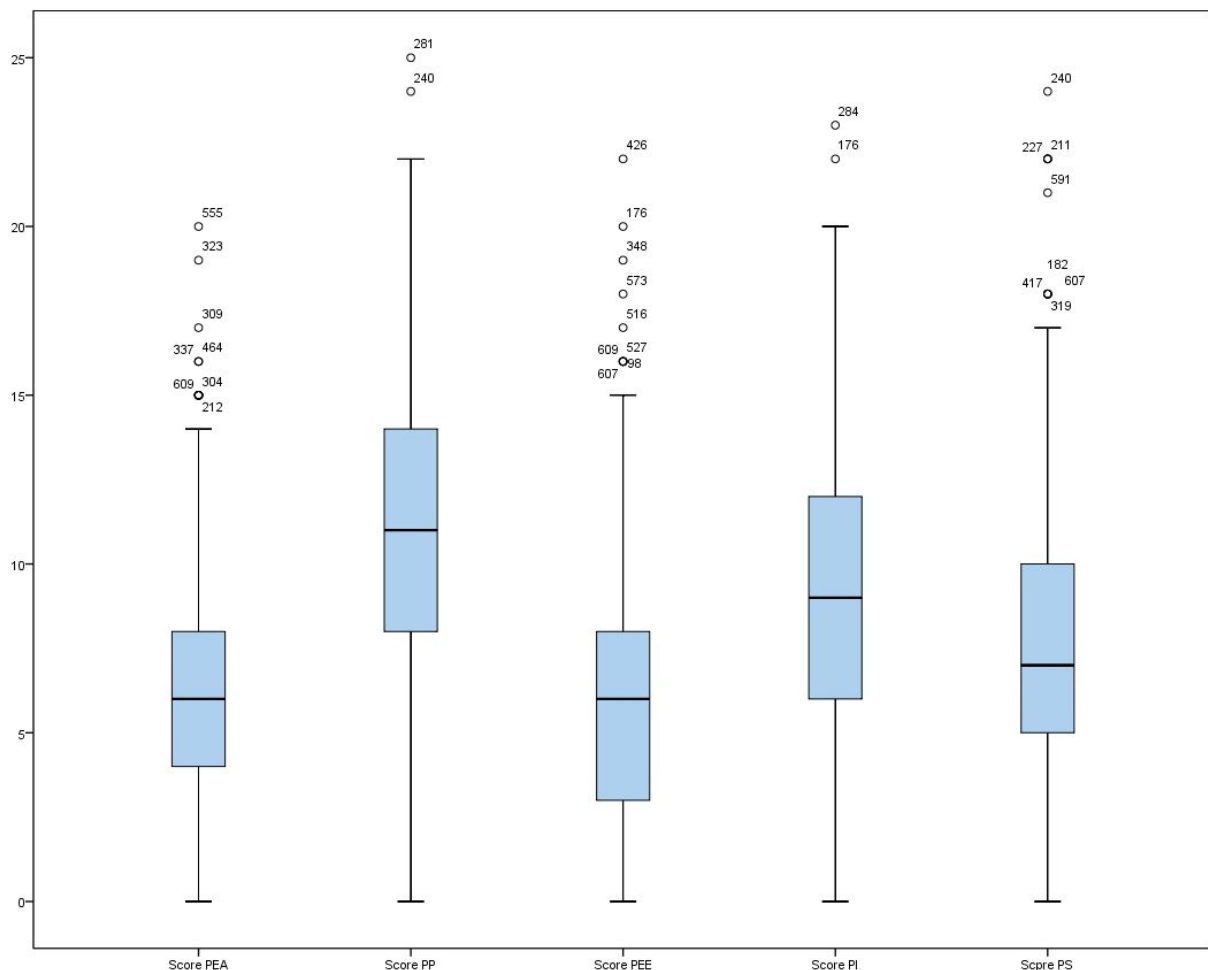


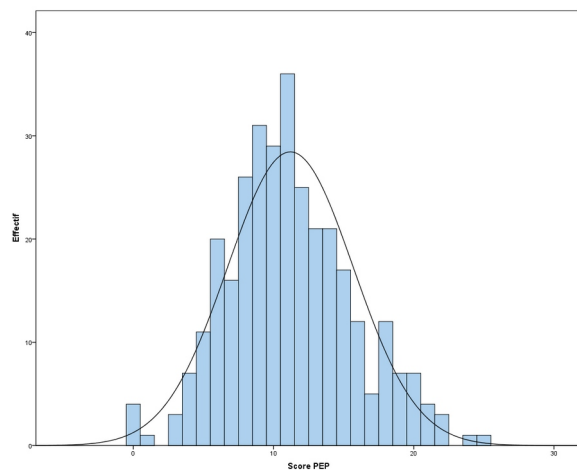
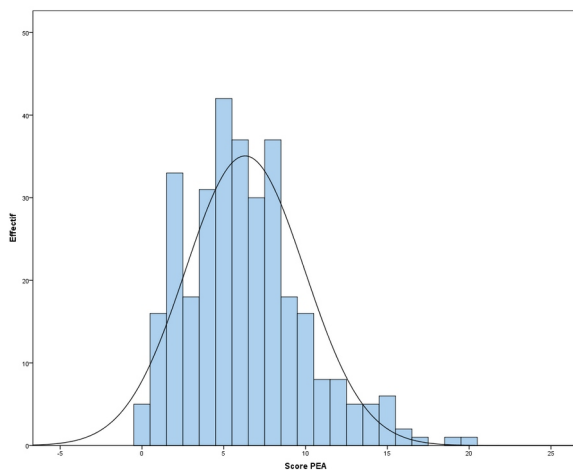
Diagramme « boîte à moustaches » de la distribution des scores sur les 5 postures

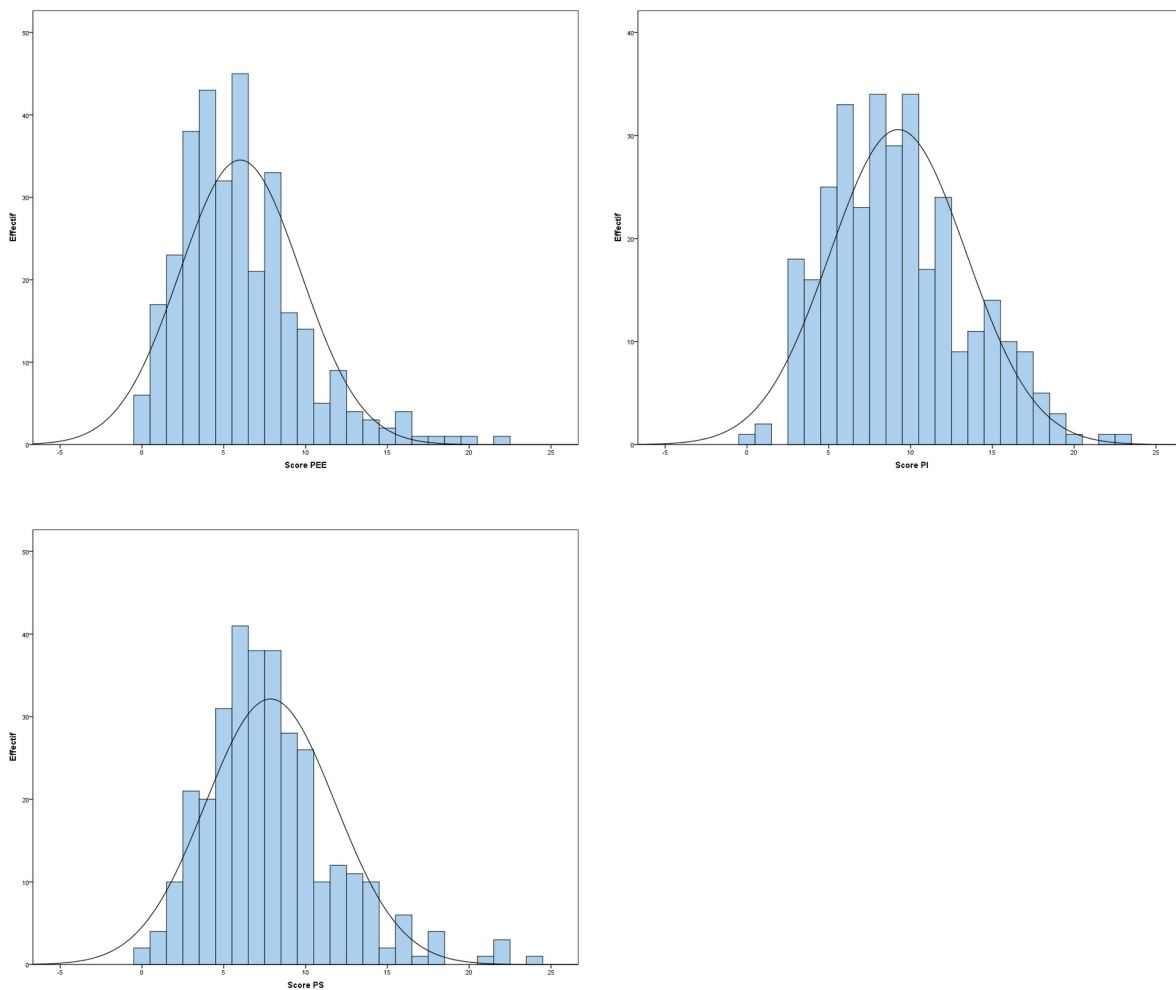
3.2.1 Finesse discriminative

		Statistiques				
		Score PEA	Score PP	Score PEE	Score PI	Score PS
N	Valide	320	320	320	320	320
	Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne		6,30	11,20	6,00	9,24	7,85
Erreur std. de la moyenne		,204	,251	,207	,233	,222
Médiane		6,00	11,00	6,00	9,00	7,00
Mode		5	11	6	8a	6
Ecart-type		3,640	4,488	3,697	4,174	3,970
Variance		13,253	20,144	13,671	17,426	15,762
Asymétrie		,763	,318	1,143	,535	1,027
Erreur std. d'asymétrie		,136	,136	,136	,136	,136
Aplatissement		,708	,096	1,945	-,100	1,767
Erreur std. d'aplatissement		,272	,272	,272	,272	,272
Intervalle		20	25	22	23	24
Minimum		0	0	0	0	0
Maximum		20	25	22	23	24
Centiles	25	4,00	8,00	3,00	6,00	5,00
	50	6,00	11,00	6,00	9,00	7,00
	75	8,00	14,00	8,00	12,00	10,00

a. Il existe de multiples modes

3.2.2 Graphiques des distributions





Histogramme de la distribution des scores sur les 5 postures

On remarquera que pour la totalité des scores, l'étendue des distributions est assez proche de l'étendue maximale théorique. Pour l'ensemble des 5 postures, le score minimum est à « 0 » conformément au score théorique le plus faible possible.

Compte tenu de la construction du questionnaire sous forme d'item ipsatif, du nombre d'échelles (5) et du nombre homogène de couple de postures opposées pour l'ensemble du questionnaire, deux échelles, PS et PP, ont un item supplémentaire. Les scores maximum théoriques possibles sont donc de 28 pour les échelles PEA, PEE et PI et de 30 pour les échelles PP et PS. Les scores des échelles PEE et PI avec respectivement 22 et 23 pour scores maximal sont légèrement en deçà du score maximal théorique mais conservent une amplitude des scores tout à fait correcte.

Les scores des échelles PP et PS, avec respectivement des scores maximaux de 25 et 24 ont elles aussi des scores maximaux légèrement en deçà du score maximal théorique de 30 mais conservent une amplitude très largement suffisante.

L'échelle PEA présente le score maximal le plus éloigné du score maximal théorique. En effet cette dernière présente un écart de 8 points entre la distribution réelle et théorique des scores. Néanmoins, avec une amplitude 20 points, cette distribution est suffisamment discriminante. Notons ici qu'avec un effectif de 21, la posture PEA est aussi celle qui a la plus faible occurrence en terme de posture dominante dans l'ensemble des 320 passations.

Notons que pour la forme final du questionnaire, les 2 items supplémentaires des postures PP et PS seront toujours présentés au répondant afin de conserver des couples « ipsatif ». Mais les 2 items les moins performants ne seront plus pris en compte dans le calcul du score. Ainsi, toutes les échelles auront le même nombre d'item.

Nous pouvons donc conclure que pour l'ensemble des 5 postures la distribution des scores utilise un large spectre de valeurs démontrant une bonne capacité à discriminer les répondants.

	N	Asymétrie		Kurtosis	
	Effectif	Skewness	Erreur std	Kurtosis	Erreur std
PEA	320	,763	,136	,708	,272
PP	320	,318	,136	,096	,272
PEE	320	1,143	,136	1,945	,272
PI	320	,535	,136	-,100	,272
PS	320	1,027	,136	1,767	,272

Asymétrie et Kurtose de la distribution des scores aux 5 postures

3.3 Asymétrie

La valeur d'asymétrie indique si la distribution des scores est symétrique ou non par rapport à la moyenne. Plus l'asymétrie tend vers 0 et plus la distribution est symétrique autour de la moyenne. Une valeur négative indique un déplacement de la distribution vers les scores les plus élevés, on parle d'asymétrie négative. Et une valeur positive indique un déplacement des scores vers les scores les plus faibles, on parle alors d'asymétrie positive. La valeur est d'autant plus forte que la distribution est éloignée de la moyenne (Laveault, Gregoire, 2012).

En termes d'asymétrie, nous pouvons classer les distributions des scores de niveau de compétence en 3 groupes :

- groupe 1 petite asymétrie positive : Postures PP et PI (distribution très légèrement décalée vers les scores faibles)
- groupe 2 moyenne asymétrie positive : Postures PEA, PS et PEE (distribution moyennement décalée vers les scores faibles)

3.4 Aplatissement

Le Kurtosis indique le degré de voussure de la distribution. Un kurtosis supérieur à 0.2632 indique une distribution platykurtique. C'est-à-dire une distribution "aplatie" avec des fréquences d'apparition des scores qui tendent à être homogènes des scores les plus faibles aux scores les plus forts. Un kurtosis inférieur à 0.2632 indique une distribution leptokurtique. C'est-à-dire une forte concentration de scores autour de la moyenne et peu de scores aux extrémités. Enfin, la distribution sera mesokurtique lorsque le kurtosis est proche de 0.2632

En termes de voussure, nous pouvons classer les distributions des scores de niveau de compétence en 2 groupes :

- groupe 1 leptokurtique : postures PP et PI
- groupe 2 platykurtique : postures PEE, PS et PEA

Ces valeurs, qui caractérisent les distributions des scores sur les 5 postures, sont importantes lors de l'entretien de restitution. Cela va permettre au professionnel de situer son score dans l'ensemble des scores habituellement obtenus par les professionnels de l'accompagnement.

3.5 Fidélité des Echelles

3.5.1 Consistance interne

Echelle	N	Alpha Cronbach	Nb items
PEA	320	0,616	14
PEE	320	0,623	14
PI	320	0,623	14
PP	320	0,654	14
PS	320	0,642	14

Indicateur de consistance interne des 5 postures

Pour cette analyse, comme expliqué plus avant, les items 49 et 30 ont été retirés des échelles de mesure.

Les 5 coefficients Alpha de Cronbach présentent des valeurs homogènes comprises entre 0,616 et 0,654. Ce sont des valeurs légèrement inférieures au seuil minimal attendu pour cet indicateurs. Néanmoins, l'analyse de la contribution de chaque item révèle qu'aucun item, sur aucune échelle, ne serait de nature à faire chuter l'indicateur. Il n'est donc pas possible, à ce stade, d'éliminer des items défectueux pour améliorer la valeur des Alpha.

Il convient de se reporter à la présentation de la construction de ce questionnaire pour comprendre ces valeurs un peu « justes » de l'alpha. En effet, comme nous l'avons expliqué, il n'existe pas de posture « pure » en accompagnement. Excepté 1 item qui se révèle très caractéristique d'une échelle, globalement tous les professionnels pourraient se retrouver dans l'ensemble des items. C'est la principale raison pour laquelle il n'y a pas de majorité de passations très tranchées

Cas de l'item 31 : « *S'appuyer sur des mesures objectives pour préconiser une orientation en adéquation avec le projet de la personne* ». Cet item appartient à l'échelle PEE. Effectivement, s'appuyer sur des mesures objectives renvoie à l'utilisation de tests et questionnaires psychométriques. C'est donc un item qui a de fortes chances d'être très majoritairement choisi par la posture évaluative.

Mais l'ensemble des autres items est beaucoup moins « clivant ». Par exemple l'item 62 « *Rendre la personne capable de « lire le monde et soi-même* » appartient à l'échelle PP. Mais c'est un geste professionnel dans lequel la posture stratégique se retrouve également puisque cet item corrèle à .317 (statistiquement significatif) avec l'échelle PS.

L'item 44 « *J'explore avec la personne son environnement social, personnel, familial et professionnel* » qui appartient à l'échelle PS présente une forte corrélation avec le score à cette échelle mais il présente également une forte corrélation significative avec 3 autres échelles. Seule les scores à l'échelle PEE ne corrèle pas avec cet item. Effectivement, explorer l'environnement n'est pas l'apanage de la posture stratégique.

3.6 Validité

Dans un questionnaire de cette nature, il est important que les items soient bien représentatifs de l'échelle à laquelle il appartiennent. Ainsi, la corrélation de l'item avec le score total à l'échelle peut donner un premier niveau d'éclairage.

3.6.1 Corrélation item / échelle PEA

Item échelle PEA	Scores PEA	Scores PS	Score PEE	Score PI	Score PP
Item 01	,459**	,205**	-,204**	,007	,274**
Item 05	,508**	-,121*	,107	,003	,022
Item 11	,429**	,049	,128*	,024	-,034
Item 17	,191**	,108	,018	,066	-,035
Item 21	,462**	,106	-,108	-,032	,156**
Item 27	,497**	,056	,133*	-,118*	,089
Item 33	,411**	-,095	,263**	,097	,132*
Item 39	,351**	,136*	,153**	,069	,032
Item 41	,444**	,064	-,048	-,205**	,113*
Item 51	,450**	,107	,032	,029	,173**
Item 58	,077	,192**	,043	,009	-,064
Item 65	,469**	-,056	,216**	,166**	,125*
Item 67	,474**	-,141*	,314**	,170**	-,106
Item 70	,324**	,020	,158**	,071	,058

Pour l'échelle PEA, l'ensemble des items sauf 1 montrent leur plus fortes corrélations avec l'échelle PEA. L'item 58 pour sa part corrèle de manière statistiquement significative avec l'échelle PS. Il s'agit de l'item « *J'amène la personne à comprendre mon analyse* »

3.6.2 Corrélation item / échelle PEE

Items échelle PEE	Scores PEA	Scores PS	Score PEE	Score PI	Score PP
Item 02	-,092	,060	,529**	,201**	-,035
Item 07	,143*	-,017	,420**	,196**	-,131*
Item 13	,218**	-,092	,463**	-,030	,041
Item 18	,114*	,175**	,355**	,188**	,251**
Item 22	-,131*	,129*	,418**	,240**	,031
Item 25	,114*	-,011	,513**	,370**	-,087
Item 31	,027	,003	,356**	,024	,023
Item 35	,307**	,092	,421**	,146**	,013
Item 43	,070	-,067	,297**	,147**	,083
Item 47	,081	,113*	,472**	,082	,048
Item 52	-,032	,118*	,302**	,135*	-,029
Item 56	,091	,041	,204**	,111*	-,030
Item 59	,124*	-,007	,448**	,131*	-,175**
Item 61	,141*	-,040	,530**	,269**	-,089

Tous les items de l'échelle PEE, sans exception, présentent leur plus forte corrélation sur l'échelle PEE. Notons que l'item 31 est intéressant car il corrèle fortement et de façon statistiquement significative avec le score global à l'échelle d'appartenance et dans le même temps, il présente des corrélations proches de zéro avec les 4 autres échelles. Il s'agit de l'item qui relève de la dimension du discours sur l'accompagnement : « *S'appuyer sur des mesures objectives pour préconiser une orientation en adéquation avec le projet de la personne* »

3.6.3 Corrélation item / échelle PI

item échelle PI	Scores PEA	Scores PS	Score PEE	Score PI	Score PP
Item 03	-,059	,028	,276**	,384**	-,107
Item 09	,192**	,019	,079	,298**	,173**
Item 14	-,016	,317**	-,212**	,380**	,198**
Item 19	,115*	,104	,111*	,239**	-,059
Item 23	,038	,044	,328**	,533**	-,079
Item 28	-,168**	,271**	,166**	,461**	,199**
Item 32	,189**	,238**	-,007	,378**	,298**
Item 37	,010	-,112*	,299**	,488**	-,071
Item 42	-,261**	,189**	,272**	,549**	,072
Item 48	,068	,195**	-,155**	,266**	,281**
Item 53	,137*	,100	,294**	,400**	-,124*
Item 57	,076	,158**	,160**	,416**	,239**
Item 63	,121*	-,107	,325**	,395**	-,035
Item 72	,063	,061	,305**	,490**	,069

L'ensemble des items est également globalement bien représentatif de l'échelle qu'ils mesurent. Tous corrélaient fortement avec le score PI. Toutefois, un item présente une corrélation légèrement supérieure sur une autre échelle. Il s'agit de l'item 48 : « *Je m'assure que le point de vue de la personne est bien pris en compte dans le document de synthèse* »

3.6.4 Corrélation item / échelle PP

item échelle PP	Scores PEA	Scores PS	Score PEE	Score PI	Score PP
Item 04	,182**	,242**	-,100	-,054	,308**
Item 08	,105	,257**	-,125*	,054	,459**
Item 12	-,102	,282**	,126*	,277**	,380**
Item 15	-,060	,002	,053	,003	,366**
Item 20	,106	,201**	,106	,104	,379**
Item 24	,142*	,213**	-,144*	-,231**	,467**
Item 29	,188**	,051	,085	,027	,335**
Item 36	-,034	,272**	-,128*	,231**	,433**
Item 40	,033	,228**	,108	,284**	,424**
Item 45	,207**	,072	,211**	,310**	,373**
Item 49	,164**	,030	,185**	,002	,308**
Item 54	,123*	,216**	,021	,051	,537**
Item 60	,077	,245**	-,118*	,093	,457**
Item 62	,029	,317**	-,259**	-,035	,535**
Item 69	,006	,324**	,072	,212**	,351**

Pour l'échelle PP également, l'ensemble des items présente ses plus fortes corrélations avec le score à cette même échelle PP. Notons ici que pour pouvoir présenter des couples d'items avec un nombre d'opposition homogène, il est nécessaire de présenter 2 items supplémentaires qui ne seront pas comptabilisés dans le score de l'échelle. Pour l'échelle PP, après les analyses psychométriques, c'est l'item 49 qui sera présenté mais non comptabilisé dans le score de l'échelle. En effet, cet item a la plus faible influence de tous les items de l'échelle.

3.6.5 Corrélation item / échelle PS

Item échelle PS	Scores PEA	Scores PS	Score PEE	Score PI	Score PP
Item 06	-,231**	,423**	,121*	,182**	,166**
Item 10	,016	,341**	,077	-,016	,112*
Item 16	,177**	,313**	,179**	,271**	-,122*
Item 26	,074	,399**	-,128*	-,054	,360**
Item 30	,072	,319**	,192**	,266**	,039
Item 34	-,108	,469**	,007	,225**	,204**
Item 38	,179**	,434**	-,150**	-,216**	,398**
Item 44	,174**	,443**	,082	,204**	,234**
Item 46	,080	,405**	,009	,074	,033
Item 50	,087	,389**	,119*	,284**	-,003
Item 55	,122*	,421**	,021	,145**	,309**
Item 64	,080	,467**	-,072	-,060	,309**
Item 66	-,125*	,421**	,016	,104	,181**
Item 68	-,137*	,524**	-,072	,063	,414**
Item 71	,222**	,306**	,024	-,102	,277**

Enfin, la situation est la même pour l'échelle PS qui voit tous ses items corrélés le plus fortement avec le score à l'échelle.

Comme pour l'échelle PP, un item est présenté en échelle PS mais non comptabilisé dans le score final. Ici et après les analyses psychométriques, c'est l'item 30 qui sera présenté mais non comptabilisé dans le score total à l'échelle. En effet, la suppression de cet item permet d'augmenter très légèrement la valeur de l'alpha de Cronbach de l'échelle PS.

3.7 La concordance des postures

Comme l'explique Chauvet (2012) le discours sur ce qu'est la posture et les gestes professionnels ne sont pas toujours alignés. Par exemple le professionnel peut, d'un côté, expliquer que l'accompagnement relève de la co-construction et du « tenir conseil » mais, de l'autre côté, s'appuyer sur des résultats de tests pour faire une préconisation voire une prescription de formation.

Le questionnaire APAC propose un indice qui mesure cette distance entre le discours et les gestes. En effet, comme nous l'avons expliqué plus avant, il existe 2 types d'items dans le questionnaire : les items liés aux gestes que le professionnel met en œuvre et les items liés à sa conception de l'accompagnement. Ces items peuvent être envisagés comme 2 sous-échelles de chaque posture.

Ainsi, lorsque les scores de ces 2 sous-échelles varient dans le même sens, ils indiquent une concordance entre le discours et les actes. Dans le cas contraire, il s'agit d'un écart entre le discours et la mise en œuvre réelle de la posture.

	PEA Discours	PEE discours	PI Discours	PP Discours	PS Discours
PEA Gestes	,522*				
PEE Gestes		,458**			
PI Gestes			,479**		
PP Gestes				,451**	
PS Gestes					,437**

Corrélation entre les sous-échelles discours et gestes

Les corrélations observées sont fortes et statistiquement significatives. Mais elles révèlent également qu’une part des passations montrent un décalage entre discours et gestes.

On ne peut pas calculer un coefficient de corrélation sur une seule passation. On va donc établir un **indice de concordance individuel** (ICI). Cet indice mesure l’écart entre les scores aux deux sous-échelles et tient compte du nombre d’item différent :

$$ICI = 100 - \left| \left(\frac{Score\ discours \times 100}{Nb\ item\ discours \times 2} \right) - \left(\frac{Score\ gestes \times 100}{Nb\ item\ gestes \times 2} \right) \right|$$

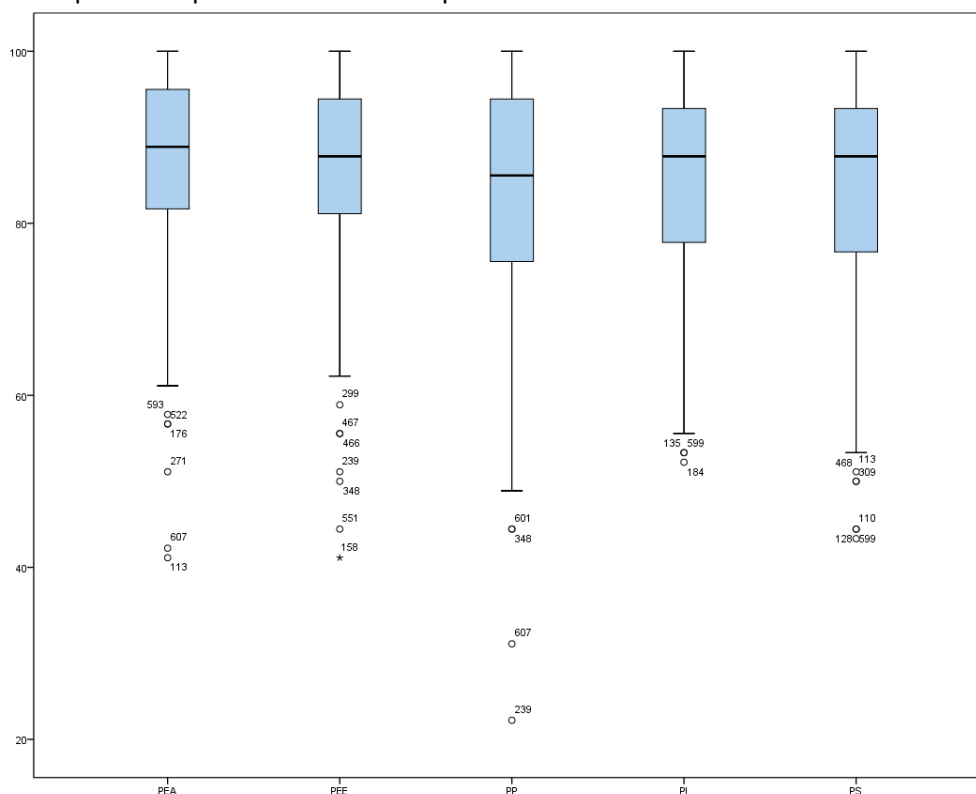
Attention : dans cette formule, les 2 traits verticaux représente « valeur absolue de (...) »

Plus l’écart est faible, plus la concordance est grande et plus l’ICI sera proche de 100. Inversement, plus l’écart est grand, plus la concordance est faible et plus l’ICI s’éloignera de 100.

Statistiques : indice de concordance individuel pour chaque posture (ICI)

		PEA	PEE	PP	PI	PS
N	Valide	320	320	320	303	303
	Manquante	0	0	0	17	17
Moyenne		87,3993	86,4618	83,1215	84,8552	84,4664
Ecart-type		10,07689	10,79059	13,32337	11,36512	12,18502
Asymétrie		-1,346	-1,138	-,995	-,761	-1,009
Erreur std. d'asymétrie		,136	,136	,136	,140	,140
Aplatissement		2,579	1,440	1,228	-,275	,640
Erreur std. d'aplatissement		,272	,272	,272	,279	,279
Minimum		41,11	41,11	22,22	52,22	43,33
Maximum		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pour toutes les postures, la distribution des valeurs de l’indice de concordance atteint la note maximale de 100. On le constate, si les moyennes de l’indice de concordance sont élevées, il existe néanmoins des profils de passation où l’indice peut atteindre un minimum de 22.



Boîtes à moustaches : indice de concordance discours/gestes

3.8 Etalonnage en quartiles des indices de concordance

Quartile concordance	% pop.	Concord. PEA	Concord. PEE	Concord. PP	Concord. PI	Concord. PS
Q1 (faible)	25 %	[0 - 83[[0 - 82[[0 - 76[[0 - 78[[0 - 77[
Q2 (moyenne)	25 %	[83 - 89[[82 - 89[[76 - 86[[78 - 88[[77 - 88[
Q3 (forte)	25 %	[89 - 96[[89 - 95[[86 - 95[[88 - 94[[88 - 94[
Q4 (très forte)	25 %	[96 - 100[[95 - 100[[95 - 100[[94 - 100[[94 - 100[

Interprétation :

un score situé en quartile 1 peut être considéré comme une faible concordance. Un score situé en quartile 2 comme une concordance moyenne. Un score situé en quartile 3 comme une forte concordance. Enfin, un score situé en quartile 4 peut être considéré comme une très forte concordance.

Pour celles et ceux qui préfèrent la lecture du verre à moitié vide :

un score situé en quartile 1 peut être considéré comme un décalage fort. Un score situé en quartile 2 comme un décalage moyen. Un score situé en quartile 3 comme un léger décalage. Enfin, un score situé en quartile 4 peut être considéré comme un décalage très faible voire une absence de décalage.

3.9 Indice de concordance individuel – ABAQUE

Geste	Conception	Indice	Geste	Conception	Indice	Geste	Conception	Indice	Geste	Conception	Indice
1	1	95,56	6	1	76,67	11	1	48,89	16	1	21,11
1	2	85,56	6	2	86,67	11	2	58,89	16	2	31,11
1	3	75,56	6	3	96,67	11	3	68,89	16	3	41,11
1	4	65,56	6	4	93,33	11	4	78,89	16	4	51,11
1	5	55,56	6	5	83,33	11	5	88,89	16	5	61,11
1	6	45,56	6	6	73,33	11	6	98,89	16	6	71,11
1	7	35,56	6	7	63,33	11	7	91,11	16	7	81,11
1	8	25,56	6	8	53,33	11	8	81,11	16	8	91,11
1	9	15,56	6	9	43,33	11	9	71,11	16	9	98,89
1	10	5,56	6	10	33,33	11	10	61,11	16	10	88,89
2	1	98,89	7	1	71,11	12	1	43,33	17	1	15,56
2	2	91,11	7	2	81,11	12	2	53,33	17	2	25,56
2	3	81,11	7	3	91,11	12	3	63,33	17	3	35,56
2	4	71,11	7	4	98,89	12	4	73,33	17	4	45,56
2	5	61,11	7	5	88,89	12	5	83,33	17	5	55,56
2	6	51,11	7	6	78,89	12	6	93,33	17	6	65,56
2	7	41,11	7	7	68,89	12	7	96,67	17	7	75,56
2	8	31,11	7	8	58,89	12	8	86,67	17	8	85,56
2	9	21,11	7	9	48,89	12	9	76,67	17	9	95,56
2	10	11,11	7	10	38,89	12	10	66,67	17	10	94,44
3	1	93,33	8	1	65,56	13	1	37,78	18	1	10,00
3	2	96,67	8	2	75,56	13	2	47,78	18	2	20,00
3	3	86,67	8	3	85,56	13	3	57,78	18	3	30,00
3	4	76,67	8	4	95,56	13	4	67,78	18	4	40,00
3	5	66,67	8	5	94,44	13	5	77,78	18	5	50,00
3	6	56,67	8	6	84,44	13	6	87,78	18	6	60,00
3	7	46,67	8	7	74,44	13	7	97,78	18	7	70,00
3	8	36,67	8	8	64,44	13	8	92,22	18	8	80,00
3	9	26,67	8	9	54,44	13	9	82,22	18	9	90,00
3	10	16,67	8	10	44,44	13	10	72,22	18	10	100,00
4	1	87,78	9	1	60,00	14	1	32,22			
4	2	97,78	9	2	70,00	14	2	42,22			
4	3	92,22	9	3	80,00	14	3	52,22			
4	4	82,22	9	4	90,00	14	4	62,22			
4	5	72,22	9	5	100,00	14	5	72,22			
4	6	62,22	9	6	90,00	14	6	82,22			
4	7	52,22	9	7	80,00	14	7	92,22			
4	8	42,22	9	8	70,00	14	8	97,78			
4	9	32,22	9	9	60,00	14	9	87,78			
4	10	22,22	9	10	50,00	14	10	77,78			
5	1	82,22	10	1	54,44	15	1	26,67			
5	2	92,22	10	2	64,44	15	2	36,67			
5	3	97,78	10	3	74,44	15	3	46,67			
5	4	87,78	10	4	84,44	15	4	56,67			
5	5	77,78	10	5	94,44	15	5	66,67			
5	6	67,78	10	6	95,56	15	6	76,67			
5	7	57,78	10	7	85,56	15	7	86,67			
5	8	47,78	10	8	75,56	15	8	96,67			
5	9	37,78	10	9	65,56	15	9	93,33			
5	10	27,78	10	10	55,56	15	10	83,33			

3.10 Tables d'étalonnage : professionnels de l'accompagnement (N=320)

Posture Analytique

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 – 0	1 – 1	2 – 4	5 – 6	7 – 9	10 – 13	14 – 28
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Posture Evaluative

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 – 0	1 – 2	3 – 3	4 – 5	6 – 8	9 – 12	13 – 28
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Posture Informative

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 – 1	3 – 4	5 – 6	7 – 9	10 – 13	14 – 16	17 – 28
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Posture Pédagogique

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 – 3	4 – 6	7 – 9	10 – 12	13 – 15	16 – 19	20 – 28
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Posture Stratégique

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 – 1	2 – 3	4 – 5	6 – 7	8 – 11	12 – 14	15 – 28
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

4 Bibliographie

Beauvais, M. (2006). Des postures de l'accompagnateur à la posture de l'accompagnant : projet, autonomie et responsabilité. 7e colloque européen sur l'auto-formation « Faciliter les apprentissages autonomes », ENFA, Auzeville – 18-19-20 mai 2006

Charaudeau, P. & Maingueneau, D. (2002). Dictionnaire d'analyse de discours. Paris : Le Seuil.

Chauvet, A. (2012). Quelle posture pour le professionnel du bilan de compétences ? Education Permanente, n°192, 2012-3, pp.131-141

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, (2008). Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. Résolution du Conseil, 2905ème session du Conseil ÉDUCATION, JEUNESSE et CULTURE, Bruxelles, le 21 novembre 2008

Cornillon, P.A., Guyader, A., Husson, F., Jegou, N., Josse, J., Kloareg, M., Matzner-Lober, E., Rouvière, L. (2012). R for Statistics. CRC Press, Taylor & Francis Group, New York

Doublet, M.-H. (2006). Etude des interactions conseiller/bénéficiaire dans le bilan de compétences. Paris, Conservatoire national des arts et métiers, thèse de doctorat.

Guichard, J. (1997). Quelques enjeux pour l'orientation à l'aube du XXIème siècle. Questions d'Orientation, 4, 11-37.

Leu, A. (2000). Entretien de conseil en orientation, changement et résistances au changement, grille d'analyse de la psychologie du Soi. Texte de l'intervention faite pour l'Université Académique intitulée : « Approfondissement de la dimension psychologique du conseil en orientation », Edition SAIO CAEN 2000

Lhotellier, A. (2008). « Tenir conseil n'est pas donner conseils ». In Quel changement de posture du praticien dans l'accompagnement ? paroles d'acteurs, n°1, septembre 2008. Collection « L'essentiel », Carif-OREF PACA

OCDE (2004). Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart. Paris : OCDE.

Riverin-Simard, D., Simard, Y. (2004). Vers un modèle de participation continue : la place centrale de l'orientation professionnelle. Québec

Bernier, J.J., Pietrulewicz, B. (1997). La psychométrie, traité de mesure appliquée. Montréal : Gaëtant Morin éditeur.

Cronbach, Lee J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. Educational and psychological measurement, 64-3, 391-418.

Dickes et al., (1994). La Psychométrie. Paris : Presse Universitaires de France

Le Boterf G. (1998). L'ingénierie des compétences, Edition d'Organisation.

Laveault, D., Gregoire J., (2012). Introduction Aux Théories Des Tests En Sciences Humaines. Bruxelles : de Boeck Université

Le Bossé Y., Gaudreau L., Arteau M., Deschamps K. & Vandette L. (2002). L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir : aperçu de ses fondements et de son application. Canadian journal of counselling, n° 36.

Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford, Oxford University Press.

Creative Commons
Ce document est proposé sous la licence Creative Commons.

ATTRIBUTION - PAS D'UTILISATION COMMERCIALE - PARTAGE DANS LES MÊMES CONDITIONS
Creative Commons

Le titulaire des droits autorise l'exploitation de l'œuvre originale à des fins non commerciales, ainsi que la création d'œuvres dérivées, à condition qu'elles indiquent les références à l'auteur original, qu'elles soient distribuées sous une licence identique à celle qui régit l'œuvre originale.



<http://creativecommons.org>