

CHAPITRE 8

Les apports et les défis d'une méthode individuelle d'évaluation mixte des interventions en orientation professionnelle

Philippe Jacquin¹

Jacques Juhel²

¹ Faculté des sciences de l'éducation, Université de Moncton

² Laboratoire de psychologie: cognition, comportement, communication, Université Rennes 2

RÉSUMÉ

En période de réduction budgétaire, l'utilité et la rentabilité des interventions en orientation professionnelle sont questionnées par les compagnies d'assurance, les agences gouvernementales et d'autres organismes financeurs. Ainsi, ce chapitre présente une méthode individuelle mixte pouvant aider les conseillers d'orientation à évaluer et à valoriser leurs interventions. Pour l'exemple présenté, cette méthode évalue le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) à construire un projet professionnel à l'aide de cinq items issus du questionnaire d'évaluation d'un bilan de compétences. L'évolution du SEP est mesurée tout au long de la période d'intervention du conseiller d'orientation par une autoévaluation quotidienne du client (43 jours). Cinq séries temporelles comportant de nombreuses observations sont alors recueillies. Pour chaque évolution de cotation d'un item, le client est invité à commenter ces changements. Des analyses statistiques en « changement de points » permettent d'identifier les évolutions à prendre en compte pour chaque série temporelle. Seuls les éléments du discours du client, se rapportant aux changements à prendre en considération, sont employés. Les apports et les défis de la méthode présentée sont discutés en conclusion de ce chapitre.

MOTS-CLÉS

Orientation professionnelle, counseling de carrière, bilan de compétences, méthode d'évaluation mixte, effets, processus.

qu'ils prouvent l'efficacité de leurs interventions en orientation professionnelle (Commission européenne, 2008). Les conseillers d'orientation sont donc dans la nécessité d'acquiescer des compétences pour évaluer leurs interventions et de fournir des preuves tangibles de leur pratique (Whiston, 2012). Pour cela, les chercheurs du domaine de l'orientation professionnelle ont la responsabilité de développer et de fournir aux praticiens les méthodes adéquates.

Les effets positifs de l'orientation professionnelle ont été démontrés par plusieurs méta-analyses nord-américaines (Brown et Ryan, 2000; Oliver et Spokane, 1988; Whiston et autres, 2017; Whiston, Sexton et Lasoff, 1998). Plus spécifiquement, les études d'évaluation s'attachent à évaluer les effets et les processus des interventions en orientation professionnelle (Whiston et Oliver, 2005). Ici, les processus font référence à ce qui se passe durant les sessions alors que les effets concernent les changements à court ou long terme chez le client (Hill et Lambert, 2004). Néanmoins, la majorité de ces études d'évaluation s'intéresse aux effets. Pour cela, un plan expérimental prétest et post-test est largement employé (Davidson et autres, 2012; Fouad, Cotter et Kantamneni, 2009; Masdonati, Massoudi et Rossier, 2009). Les protocoles de type essai randomisé contrôlé sont également fortement encouragés par les chercheurs (Bernes, Bardick et Orr, 2007; Hughes et Gratton, 2009; Maguire, 2004), c'est-à-dire les protocoles impliquant l'utilisation conjointe d'un groupe contrôle et d'un groupe expérimental au sein duquel les participants sont assignés aléatoirement. Toutefois, les processus liés à l'orientation professionnelle sont peu étudiés par les chercheurs du domaine (Swanson, 1995). En effet, des études comme celle de Bimrose et Barnes (2006), qui utilisent des entretiens approfondis afin de comprendre les raisons des changements opérés chez les clients, sont très rares.

Pour dépasser le clivage épistémologique entre les approches quantitatives et qualitatives, des chercheurs préconisent d'employer conjointement des données quantitatives et qualitatives afin de mieux cerner la complexité de la situation (Creswell et Clark, 2011). Les méthodes mixtes sont définies comme un type de recherche pour lequel un chercheur ou un groupe de chercheurs associe les aspects de méthodes quantitatives et ceux de méthodes qualitatives avec

INTRODUCTION

Contexte et évaluation des interventions en orientation

Depuis trois décennies, la mondialisation économique et les innovations technologiques comme l'automatisation et la robotisation de la production ont des répercussions sur le parcours professionnel des travailleurs (Kalleberg, 2009). De nombreux salariés ayant auparavant un emploi stable ont ainsi basculé vers l'insécurité professionnelle (Lee & Johnston, 2001). La révolution numérique a définitivement remis en question la perception traditionnelle d'une carrière linéaire et ascendante (Kalleberg, Reskin et Hudson, 2000; Pope, 2015). Dès lors, les carrières sont considérées comme sans frontières (Arthur et Rousseau, 2001), protéiformes (Hall, 1996) ou encore chaotiques (Bright et Pryor, 2005). De fait, le nombre d'emplois ou de métiers occupés au cours d'une vie professionnelle a augmenté avec, en corollaire, un accroissement du nombre de transitions professionnelles vécues (Schlossberg, Waters et Goodman, 1995). En conséquence, la demande en matière d'orientation professionnelle n'a cessé d'augmenter dans les pays développés. Les enjeux économiques liés à l'orientation professionnelle sont aussi une préoccupation pour ces nations (OCDE, 2004). Dans le contexte européen où la situation économique est préoccupante, les décideurs politiques et les organismes financeurs souhaitent savoir si les fonds alloués aux structures proposant des interventions en orientation professionnelle sont utiles et rentables (Plant, 2012). En d'autres mots, les décideurs attendent des praticiens

pour objectif l'approfondissement et la confirmation d'un phénomène (Johnson, Onwuegbuzie et Turner, 2007)

Des méthodes mixtes ont été employées en counseling psychologique (Hanson et autres, 2005) et en orientation professionnelle avec des protocoles expérimentaux prétest et post-test (Perdrix et autres, 2012; Perry et autres, 2007). Toutefois, les protocoles mixtes employant un prétest et un post-test réalisent des mesures avant et après la période d'intervention du conseiller d'orientation. C'est pour cela que les mesures et les explications qui sont recueillies a posteriori pourraient être influencées par des biais de mémorisation. Une seule étude a eu recours à une étude de cas mêlant des données quantitatives et qualitatives afin d'évaluer les effets et les processus à l'œuvre pendant et après l'intervention d'un conseiller d'orientation (Kirschner, Hoffman et Hill, 1994).

Par ailleurs, la mise en place d'un protocole de type essai randomisé contrôlé, et cela malgré sa capacité à généraliser les résultats, est difficile, voire impossible, pour un praticien qui souhaite évaluer son intervention. En effet, cette proposition méthodologique demande habituellement un nombre important de participants afin de pouvoir réaliser des analyses statistiques adéquates; elle nécessite également de mettre sur une liste d'attente les participants du groupe contrôle alors qu'ils peuvent être dans un besoin urgent d'un accompagnement. Quant aux études de cas, elles apportent une richesse de données recueillies après chacune des rencontres entre le client et le conseiller, mais informe peu sur les changements survenant entre les sessions et leurs causes.

Les protocoles individuels longitudinaux sont une alternative aux protocoles cités précédemment. Ce sont des méthodes idiographiques, c'est-à-dire centrées sur l'étude de l'individu considéré isolément avec ses particularités. Les observations effectuées (les données recueillies) sont fréquentes et rapprochées dans le temps, constituant ainsi des séries temporelles. Ce type de protocole permet d'appréhender le changement comportemental et la variabilité intra-individuelle au cours des interventions (Juhel, 2008).

À notre connaissance, il n'existe pas dans la littérature de méthode individuelle d'évaluation mixte, c'est-à-dire de méthode propre à la mesure et à la compréhension des processus et des effets tout au long

d'une intervention en orientation professionnelle. Son objectif serait d'identifier les changements significatifs qui s'opèrent chez un client et d'aider à l'interprétation de ceux-ci grâce au discours du client.

MÉTHODE

Développement d'une méthode individuelle d'évaluation mixte

La méthode individuelle d'évaluation emploie un devis mixte simultané convergent (Creswell, 2014). Les données quantitatives et les données qualitatives sont donc recueillies aux mêmes moments et elles sont d'importance égale pour le chercheur. Ici, les données qualitatives éclairent les données quantitatives.

La méthode proposée s'inspire de la méthode du journal personnel. Pour recueillir les données quantitatives, elle emploie une version brève d'un questionnaire d'autoperception qui a été utilisé pour évaluer les effets de l'orientation professionnelle chez des adultes français (Ferrieux et Carayon, 1998) et suisses (Piller et Bangerter, 2007). Il a été choisi de le simplifier en retenant seulement cinq items en lien avec le sentiment d'efficacité personnelle à construire un projet professionnel : 1) Aujourd'hui, vous vous sentez capable d'identifier vos savoir-faire professionnels; 2) Aujourd'hui, vous vous sentez capable d'identifier vos savoir-être professionnels; 3) Aujourd'hui, vous vous sentez capable de définir vos objectifs professionnels; 4) Aujourd'hui, vous vous sentez capable d'élaborer un projet professionnel; 5) Aujourd'hui, vous vous sentez capable de parler de votre situation professionnelle.

Le choix du sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1997) et plus particulièrement de son développement dans le champ de l'orientation professionnelle (Lent et Brown, 1996) s'explique parce que le conseiller d'orientation doit être particulièrement attentif à son évolution au cours de son intervention puisque l'atteinte d'un niveau élevé permettrait à son client de faire face aux difficultés rencontrées et de mettre en œuvre son projet professionnel (Lent, 2013). L'utilisation de cinq items diminue les efforts cognitifs des participants, et élimine la redondance des questions du questionnaire mentionné ci-dessus (Robins, Hendin et

suivre son compagnon dans une autre région. Elle vit maritalement avec lui et ils n'ont pas d'enfant. La conseillère travaille depuis huit ans dans le domaine de l'orientation. Son intervention se déroule au cours de sept semaines au rythme d'un rendez-vous d'une heure par semaine.

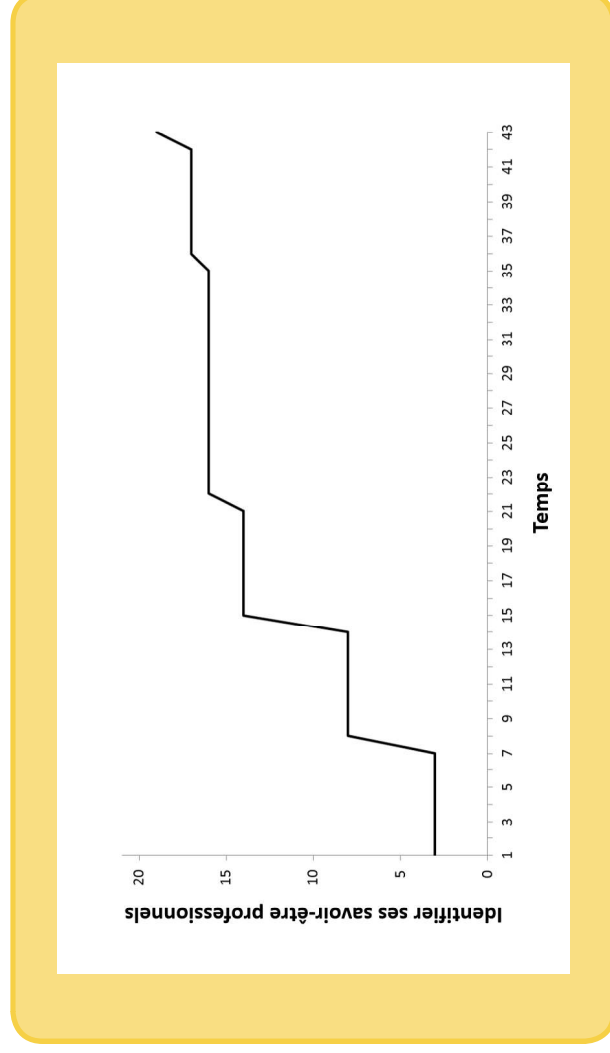
Identification des changements pour chacune des séries temporelles

Une analyse visuelle des séries temporelles recueillies, par exemple pour l'évolution du sentiment d'efficacité personnelle à identifier les savoir-être professionnels du client (voir figure 2), pourrait être menée par le conseiller d'orientation afin d'apprécier son effet sur ce construit psychologique. En se référant à la série temporelle, il pourrait être convenu que cinq changements sont survenus au cours de son intervention. Néanmoins, cette méthode subjective n'est pas sans risque puisqu'elle peut entraîner une erreur de type I (Ray et autres, 2010). En d'autres termes, le praticien affirmerait qu'un changement significatif est survenu alors qu'il n'en est rien.

De ce fait, une analyse statistique en « changement de points » (Killick et Eckley, 2014) a été choisie, car elle est plus appropriée pour identifier les changements à prendre en considération. Pour chaque série temporelle, il a été fait l'hypothèse d'une distribution de Poisson de paramètre λ . Les changements à la fois dans la moyenne et dans la variance des segments ont été analysés avec la méthode de partitionnement optimal du paquet « changepoint » du logiciel de statistiques R. Dans le tableau résumant les résultats (voir tableau 1), les données présentes dans la colonne « nombre » indiquent le nombre de changements à prendre en considération dans les séries temporelles considérées. Quant à celles de la colonne « rang », il s'agit des dates de ces changements.

Figure 2

SÉRIE TEMPORELLE MESURÉE POUR LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE À IDENTIFIER SES SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS



Enfin, les données situées dans les colonnes « paramètre » informent du niveau des différents stades. Ainsi pour l'item 2 lié au sentiment d'efficacité personnelle à identifier ses savoir-être professionnels, deux changements seulement sont à prendre en compte parmi les cinq pouvant être observés pour la série temporelle. Par conséquent, parmi l'ensemble des commentaires proposés par la cliente pour expliquer les changements, seuls ceux associés à des changements statistiquement significatifs sont exploités pour éclairer les processus en jeu au cours de l'intervention de la conseillère d'orientation.

ANALYSE DES CHANGEMENTS POUR CHAQUE SÉRIE TEMPORELLE

Tableau 1

	VRAISEMBLANCE		CHANGEMENTS		PARAMÈTRE (POUR CHAQUE SEGMENT)			
	BRUTE	PÉNALISÉE	NOMBRE	RANG	λ_1	λ_2	λ_3	λ_4
ITEM 1	1548,286	1552,047	1	14	9,500	15,655	-	-
ITEM 2	1410,928	1418,45	2	7-14	3,000	8,000	15,832	-
ITEM 3	1289,246	1300,529	3	14-17-31	2,000	9,000	14,429	19,000
ITEM 4	2086,844	2090,605	1	14	11,000	19,828	-	-
ITEM 5	1450,36	1457,883	2	14-31	3,000	15,294	19,500	-

psychologique (N.D.L.R. Questionnaire de personnalité). Cela m'a donné une idée claire de mon fonctionnement même si je me connaissais déjà ».

DISCUSSION

Les apports et les défis de l'utilisation d'une méthode individuelle d'évaluation mixte

L'exemple précédent montre que l'utilisation d'une méthode individuelle d'évaluation mixte peut aider à identifier et à interpréter les changements significatifs dans la capacité d'une cliente à construire un

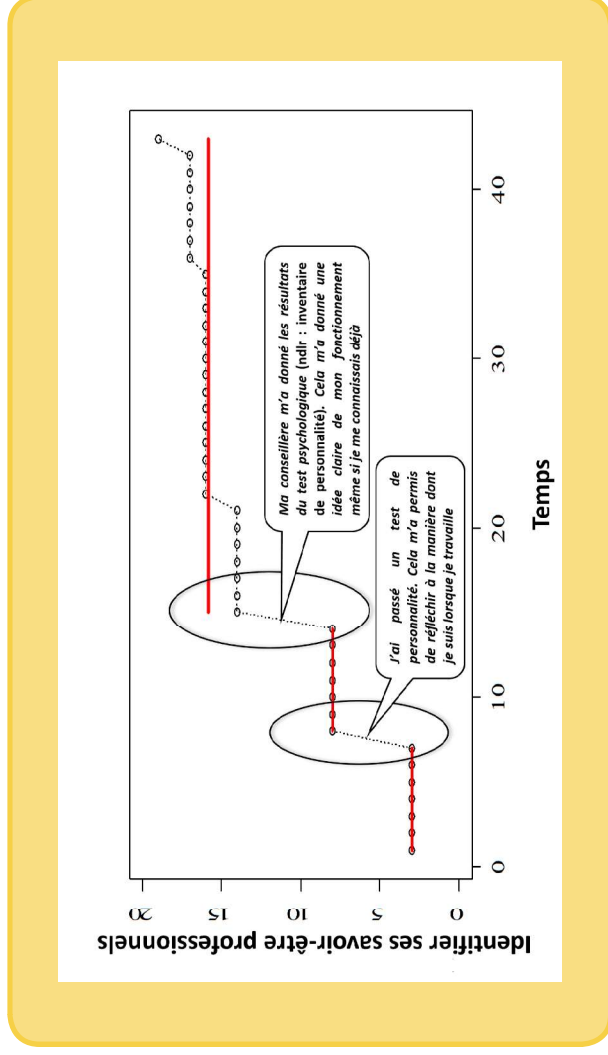
Changements et commentaires

Durant l'intervention de la conseillère d'orientation, deux changements ont donc été décelés pour le sentiment d'efficacité personnelle de la cliente à identifier ses savoir-être professionnels (voir tableau 1, voir figure 3). Après la seconde rencontre (jour 7), on assiste au passage d'un niveau bas ($\lambda = 3$) à un niveau moyen ($\lambda = 8$) de sentiment d'efficacité personnelle à identifier ses savoir-être professionnels. Selon la cliente, la passation d'un questionnaire de personnalité serait la raison de ce premier changement : « J'ai passé un test de personnalité. Cela m'a permis de réfléchir à la manière dont je suis lorsque je travaille ». Un second changement apparaît après la troisième rencontre entre la conseillère d'orientation et la cliente (jour 14) avec l'atteinte d'un niveau élevé de sentiment d'efficacité personnelle à identifier ses savoir-être professionnels ($\lambda = 15.83$). Les échanges entre la conseillère et la cliente à propos des résultats au questionnaire de personnalité expliqueraient cet important changement : « Ma conseillère m'a donné les résultats du test

projet professionnel. En utilisant une telle approche évaluant les effets liés aux interventions en orientation professionnelle, un conseiller d'orientation peut rendre compte factuellement de son intervention et répondre ainsi à la demande d'imputabilité de la part des compagnies d'assurance et des agences gouvernementales. La communication des effets de l'intervention des conseillers d'orientation par l'intermédiaire d'analyses statistiques adaptées et des représentations graphiques claires offre une opportunité de reconnaissance à trois niveaux. Le premier niveau est celui des clients qui obtiennent un document validant leurs progrès durant l'intervention des conseillers d'orientation, ce qui valorise le travail de ces derniers. Le deuxième niveau est celui des employeurs des conseillers d'orientation. Les gestionnaires, en mutualisant les résultats liés à l'accompagnement de nombreux clients par leurs conseillers d'orientation, peuvent ainsi disposer de preuves tangibles pour valoriser l'efficacité de leurs employés auprès d'une clientèle clientèle ou auprès d'organismes financeurs. Enfin, le dernier niveau est celui des décideurs

Figure 3

CHANGEMENTS ET COMMENTAIRES POUR LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE À IDENTIFIER SES SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS



attentes des décideurs de la Commission européenne (2004, 2005) sur la participation des clients aux projets de recherche et à la prise en compte de leurs rétroactions. Les apports de cette première application d'une méthode individuelle d'évaluation mixte de la pratique en orientation professionnelle nous incitent à poursuivre son expérimentation. Cependant, son utilisation est également synonyme de défis.

Le premier défi identifié se situe au niveau du clivage paradigmatique entre positivisme et constructivisme. Cette distinction entre les méthodes d'évaluation quantitative et qualitative a également été mise en lumière lorsque l'*American Psychological Association* (APA) a invité ses membres à évaluer leur intervention à l'aide de données probantes (*American Psychological Association*, 2006). Les chercheurs du courant de la psychologie qualitative ont critiqué l'approche quantitative des préconisations méthodologiques de la « Psychologie fondée sur la preuve », mettant de côté, selon eux, l'apport des études qualitatives (Wendt et Slife, 2007). La même opposition s'observe dans le domaine de l'orientation professionnelle avec, d'une part, une approche quantitative plus centrée sur les effets, et d'autre part, une approche qualitative plus centrée sur les processus (Savickas, 2002). En d'autres mots, certains conseillers d'orientation qualitative rejetteraient l'aspect quantitatif d'une méthode individuelle d'évaluation mixte alors que des praticiens de sensibilité quantitative reprocheraient son côté qualitatif.

Le deuxième défi concerne l'aspect qualitatif de la méthode. La collecte et l'analyse des commentaires des clients peuvent s'apparenter à une méthode qualitative, néanmoins cela ne satisfait pas complètement aux critères habituels de la recherche qualitative. Pour remédier à cela, notre méthode devrait recueillir plus de verbatim. Dans l'objectif que la méthode réponde aux critères des méthodes qualitatives et par extension à ceux des méthodes mixtes, nous envisageons à l'avenir d'utiliser les commentaires des clients pour constituer un guide d'entretien. Avec

politiques. Les associations ou les ordres professionnels de conseillers d'orientation pourraient informer la communauté de l'efficacité des pratiques professionnelles de leurs membres. En ayant connaissance de ces éléments, les responsables politiques pourraient légiférer en faveur de la reconnaissance de la profession et de la prise en charge économique de l'orientation professionnelle.

En employant une méthode évaluant également les processus liés aux interventions en orientation professionnelle, les praticiens peuvent espérer identifier les actions ou les événements qui ont un impact sur leurs clients. Ainsi, ils se doteraient des moyens de mesurer et de comprendre les effets de leurs interventions et de les adapter aux besoins des clients. Le versant qualitatif de la méthode d'évaluation proposée fait écho aux

une entrevue approfondie, nous obtiendrions davantage de discours venant du client, et ainsi nous recueillerions plus d'explications pour comprendre les changements survenus.

Le troisième défi concerne la lourdeur d'utilisation de la méthode individuelle d'évaluation mixte tant pour le conseiller que pour le client. En effet, le recueil et le traitement de données quantitatives et qualitatives demandent un investissement temporel conséquent pour les parties prenantes. En parallèle, les analyses statistiques proposées sont complexes et difficilement employables par des non-initiés. Le manque de temps est la première raison évoquée par les praticiens pour ne pas participer à des études d'évaluation (Sandberg et autres, 2002; Vachon et autres, 1995). Pour pallier ce défi, nous envisageons à l'avenir de trouver les arguments et les moyens de motiver les conseillers d'orientation à s'impliquer au développement et à l'utilisation d'une méthode d'évaluation mixte. Pour cela, nous souhaitons l'adapter aux contraintes de temps des praticiens. Il est prévu que le recueil de données soit effectué en ligne (via Internet). De plus, nous voulons que les analyses statistiques des données soient automatisées. Ainsi, les clients et les conseillers en orientation auront à leur disposition un document synthétisant les effets de l'évaluation.

Un autre frein se situe au niveau des indicateurs d'efficacité mesurés. En effet, il y aurait d'une part les « effets subjectifs » (par ex., le sentiment d'efficacité personnelle du client) intéressant les praticiens, car ils sont en lien direct avec leurs interventions et les « effets objectifs » focalisant l'attention des décideurs en raison de leur impact

sur l'économie (par ex., l'insertion professionnelle) (Maguire et Killeen, 2003). C'est peut-être pourquoi les résultats de la plupart des études d'évaluation semblent avoir peu d'effets sur décideurs (Speer, 1994). Les développements méthodologiques que nous envisageons devront employer des indicateurs intéressant les conseillers d'orientation, les gestionnaires, les organismes financeurs et les décideurs politiques. C'est pour cela que nous choisirons des indicateurs à court terme comme la connaissance de soi et de l'environnement professionnel, l'indécision vocationnelle, et l'identité vocationnelle; des indicateurs à moyen terme tels que la mise en œuvre d'un projet professionnel avec une poursuite d'étude, un changement d'emploi ou de métier; et enfin des indicateurs à long terme avec l'engagement et la satisfaction professionnels, la qualité et la satisfaction de vie ou encore la santé mentale.

CONCLUSION

Malgré le coût de l'implication temporelle et personnelle lié aux évaluations longitudinales utilisant des données quantitatives et qualitatives, nous espérons que ces travaux encourageront les conseillers d'orientation à utiliser une méthode individuelle d'évaluation mixte dans leur pratique et ainsi y apporter une valeur ajoutée.

Bibliographie

- American Psychological Association. (2006). « Evidence-based practice in psychology ». *American Psychologist*, vol. 61, n° 4, p. 271-285.
- Arthur, M. B. et D. M. Rousseau (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, New York, Oxford University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York, Worth Publishers.
- Barnes, K. B., A. D. Bardick et D. T. Orr (2007). « Career guidance and counseling efficacy studies: an international research agenda ». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 7, n° 2, p. 81-96.
- Bimrose, J. et S. A. Barnes (2006). « Is career guidance effective? Evidence from a longitudinal study in england ». *Australian Journal of Career Development*, vol. 15, n° 2, p. 19-25.

- Bright, J. E. H. et R. G. L. Pryor (2005). « The chaos theory of careers: A user's guide ». *The Career Development Quarterly*, vol. 53, n°4, p. 291-305.
- Brown, S. D. et E. Ryan (2000). « Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling ». S. D. Brown et R. W. Lent, *Handbook of counseling psychology* (troisième édition), Hoboken, John Wiley & Sons, p. 740-766.
- Council of the European Union. (2004). *Draft resolution of the council and of the representatives of the member states meeting within the council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe*. Brussels, Belgium.
- Council of the European Union. (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems*. Brussels, Belgium.
- Council of the European Union. (2008). *Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussels, Belgium.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Creswell, J. W. et V. L. P. Clark (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (Seconde édition), Thousand Oaks, Sage Publications.
- Davidson, M. M., C. Nitzel, A. Duke, C. M. Baker et J. A. Bovaird (2012). « Advancing career counseling and employment support for survivors: An intervention evaluation ». *Journal of Counseling Psychology*, vol. 59, n°2, p. 321-328.
- Organisation de coopération et de développement économiques. (2004). *L'orientation professionnelle: guide pratique pour les décideurs*.
- Ferrieux, D. et D. Carayon (1998). « Évaluation de l'aide apportée par un bilan de compétences en terme d'employabilité et de réinsertion de chômeurs de longue durée ». *European review of applied psychology*, vol. 48, n°4, p. 251-261.
- Fouad, N., E. W. Cotter et N. Kantamneni. (2009). « The effectiveness of a career decision-making course ». *Journal of Career Assessment*, vol. 17, n°3, p. 338-347.
- Gable, S. L., H. T. Reis et A. J. Elliot (2000). « Behavioral activation and inhibition in everyday life ». *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 78, n°6, p. 1135-1149.
- Hall, D. T. (1996). « Protean careers of the 21st century ». *The Academy of Management Executive*, vol. 10, n°4, p. 8-16.
- Hanson, W. E., J. W. Creswell, V. L. P. Clark, K. S. Petska et J. D. Creswell (2005). « Mixed methods research designs in counseling psychology ». *Journal of Counseling Psychology*, vol. 52, n°2, p. 224-235.
- Huskisson, E. C. (1974). « Measurement of pain ». *The Lancet*, vol. 304, n°7889, p. 1127-1131.
- Hill, C. E. et M. J. Lambert (2004). « Methodological issues in studying psychotherapy processes and outcomes », M. J. Lambert, *Bergin & Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* (cinquième édition), New York, Wiley, p. 84-135.
- Hughes, D. et G. Gratton (2009). *Literature review of research on the impact of careers and guidance related interventions*. Reading: CfBT Education Trust.
- Johnson, R. B., A. J. Onwuegbuzie et L. A. Turner (2007). « Toward a definition of mixed methods research ». *Journal of Mixed Methods Research*, vol. 1, n°2, p. 112-133.
- Juhel, J. (2008). « Les protocoles individuels dans l'évaluation par le psychologue praticien de l'efficacité de son intervention ». *Pratiques psychologiques*, vol. 14, n°3, p. 357-373.
- Kalleberg, A. L. (2009). « Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition ». *American sociological review*, vol. 74, n°1, p. 1-22.
- Kalleberg, A. L., B. F. Reskin et K. Hudson (2000). « Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States ». *American Sociological Review*, vol. 65, n°2, p. 256-278.
- Killick, R. et I. Eckley (2014). « Changepoint: An R package for changepoint analysis ». *Journal of Statistical Software*, vol. 58, n°3, p. 1-19.
- Kirschner, T., M. A. Hoffman et C. E. Hill (1994). « Case study of the process and outcome of career counseling ». *Journal of Counseling Psychology*, vol. 41, n°2, p. 216-226.
- Lee, F. K. et J. A. Johnston, (2001). « Innovations in career counseling ». *Journal of Career Development*, vol. 27, n°3, p. 177-185.
- Lent, R.W. (2013). « Social cognitive career theory », S. D. Brown and R. W. Lent, *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (Seconde édition), Hoboken, John Wiley & Sons, p. 115-146.
- Lent, R. W. et S. D. Brown, (1996). « Social cognitive approach to career development: An overview ». *The Career Development Quarterly*, vol. 44, n°4, p. 310-321.
- Maguire, M. (2004). « Measuring the outcomes of career guidance ». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 4, n°2-3, p. 179-192.

- Maguire, M. et J. Killeen (2003). *Outcomes from Career Information and Guidance Services*, Paris, Organization for Economic Cooperation and Development.
- Masdonati, J., K. Massoudi et J. Rossier (2009). « Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance ». *Journal of Career Development*, vol. 36, n°2, p. 183-203.
- Mischel, W. et Y. Shoda (1998). « Reconciling processing dynamics and personality dispositions ». *Annual review of psychology*, vol. 49, n°1, p. 229-258.
- Oliver, L. W. et A. R. Spokane (1988). « Career-intervention outcome: What contributes to client gain? ». *Journal of Counseling Psychology*, vol. 35, n°4, p. 447-462.
- Osgood, C. E. (1953). *Method and theory in experimental psychology*, New York, Oxford University Press.
- Perdrix, S., S. Stauffer, J. Masdonati, K. Massoudi et J. Rossier. (2012). « Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, n°2, p. 565-578.
- Perry, J. C., D. B. DeWine, R. D. Duffy et K. S. Vance (2007). « The academic self-efficacy of urban youth: A mixed-methods study of a school-to-work program ». *Journal of Career Development*, vol. 34, n°2, p. 103-126.
- Piller, F. et A. Bangertner (2007). « Les effets d'un bilan de compétences sur l'auto-perception des facteurs d'employabilité et l'estime de soi chez les demandeurs d'emploi ». *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 13, n°2, p. 53-72.
- Plant, P. (2012). « Quality assurance and evidence in career guidance in Europe: counting what is measured or measuring what counts? ». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 12, n°2, p. 91-104.
- Pope, M. (2015). « Career intervention: From the industrial to the digital age ». P. J. Hartung, M. L. Savickas et W. B. Walsh, *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations*, Washington, American Psychological Association, p. 3-19.
- Ray, D. C., C. A. B. Minton, A. A. Schottelkorb et A. G. Brown (2010). « Single-case design in child counseling research: Implications for counselor education ». *Counselor Education and Supervision*, vol. 49, n°3, p. 193-208.
- Robins, R. W., H. M. Hendin et K. H. Trzesniewski (2001). « Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg self-esteem scale ». *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 27, n°2, p. 151-161.
- Sandberg, J. G., L. N. Johnson, M. Robia et R. B. Miller (2002). « Clinician identified barriers to clinical research ». *Journal of Marital and Family Therapy*, vol. 28, n°1, p. 61-67.
- Savickas, M. L. (2002). « Career construction: A developmental theory of vocational behavior ». D. Brown, *Career choice and development* (Quatrième édition), San Francisco, Jossey-Bass, p. 149-205.
- Schlossberg, N. K., E. B. Waters et J. Goodman (1995). *Counseling Adults in Transition: Linking Practice with Theory*, New York, Springer Publishing Company.
- Speer, D. C. (1994). « Can treatment research inform decision makers? Nonexperimental method issues and examples among older outpatients ». *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 62, n°3, p. 560-568.
- Swanson, J. L. (1995). « The process and outcome of career counseling ». W. B. Walsh et S. H. Osipow, *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (Deuxième édition), Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates, p. 217-259.
- Vachon, D. O., M. Susman, M. E. Wynne, J. Birringer, L. Olshefsky et K. Cox (1995). « Reasons therapists give for refusing to participate in psychotherapy process research ». *Journal of Counseling Psychology*, vol. 42, n°3, p. 380-382.
- Wendt Jr., D. C. et B. D. Slife (2007). « Is evidence-based practice diverse enough? Philosophy of science considerations ». *American Psychologist*, vol. 62, n°6, p. 613-614.
- Whiston, S. C. (2012). *Principles and Applications of Assessment in Counseling*, Belmont, Cengage Learning.
- Whiston, S. C., Y. Li, N. Goodrich Mitts et L. Wright (2017). « Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 100, p. 175-184.
- Whiston, S. C. et L. W. Oliver. (2005). « Career counseling process and outcome ». W. B. Walsh et M. L. Savickas, *Handbook of vocational psychology*, Mahwah, Erlbaum, p. 155-194.
- Whiston, S. C., T. L. Sexton et D. L. Lasoff (1998). « Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988) ». *Journal of Counseling Psychology*, vol. 45, n°2, p. 150-165.