

UTILISATION DES APTITUDES AUTO-ÉVALUÉES EN COUNSELLING D'EMPLOI

J.A. GORDON BOOTH
(CEIC) Ottawa, Ontario

MONIQUE S. LAURIN-DUMAS
Faculté de l'administration des affaires, Université d'Ottawa

Résumé

Une étude visant à déterminer si les adultes cherchant un emploi sous-estiment leurs aptitudes a révélé que les aptitudes auto-évaluées et mesurées bien que corrélées, présentent des différences appréciables. L'étude concluait que les écarts entre les aptitudes mesurées et les aptitudes auto-évaluées, ces dernières étant une manifestation de l'image de soi, pouvaient être efficacement discutés. Il en résulterait une plus grande cohérence entre la structure du moi et l'expérience de l'individu. Le concept de personnalité totale, défini par Rogers, a été utilisé pour illustrer l'utilité potentielle de l'auto-évaluation au counselling d'emploi visant à aider les clients à réduire le stress qui accompagne souvent la recherche d'un emploi.

Depuis l'époque de Parsons (1909), l'orientation professionnelle s'intéresse, dans une certaine mesure, à la compréhension et à l'acceptation de soi. Ce fait, et l'énoncé de Super (1951), selon lequel l'orientation professionnelle est

[le processus qui permet d'aider une personne à concevoir et à accepter une image complète et fidèle d'elle-même et de son rôle dans le monde du travail, d'éprouver cette image dans la pratique et de la transformer en réalité, de telle façon qu'elle satisfasse l'intéressé et profite à la société.] (p. 92)

ont amené Herr et Cramer (1972) à suggérer que l'orientation professionnelle est non seulement axée sur l'image de soi mais fait également intervenir un processus et un contenu. Tout en suggérant que l'expression orientation professionnelle est une [fusion de préoccupations scolaires et professionnelles cherchant à aider les étudiants à se situer par rapport à leur avenir professionnel . . .] (p. 3), l'utilisation de l'expression counselling d'emploi convient davantage au contexte des Centres d'emploi du Canada (CEC), puisqu'elle fait référence à un échange dynamique entre personnes, à un réseau de communication en évolution constante dont l'objectif est l'adaptation satisfaisante de l'intéressé au monde du travail (Commission de l'emploi et de l'immigration, 1977). Pour utiliser efficacement les instruments de counselling d'emploi, tels que les tests d'aptitudes, le conseiller doit non seulement savoir comment utiliser ces outils et comment interpréter les résultats obtenus, mais il doit également savoir quelle incidence les résultats peuvent avoir sur le client.

Dans cette optique, des manuels d'auto-formation enseignant les procédures nécessaires pour interpréter correctement les tests

d'aptitudes de la Commission ont été développés (CEIC, 1977a, 1977b). Le programme de formation introduit trois stratégies auxquelles les conseillers peuvent avoir recours lors de l'interprétation des résultats de la Batterie générale de tests d'aptitudes (BGTA). (Les clients et les conseillers anglophones utilisent la "General Aptitude Test Battery" [GATB]). Les deux premières stratégies, statistiques descriptives — niveaux, moyennes, percentiles — et courbe normale, reposent principalement sur les statistiques ou sur la psychométrie. Au contraire, la troisième stratégie fait appel à une comparaison des aptitudes auto-évaluées et des aptitudes mesurées. En fait, Goldman (1961) signale que les nombreuses tentatives entreprises pour préciser dans quelle mesure le counselling entraîne une plus grande concordance entre l'estimation faite par l'intéressé et les scores obtenus à un test se sont généralement avérées peu concluantes (p. 347).

L'examen d'un bon nombre de ces études permet de constater que les sujets en cause étaient des étudiants en première année de collège (Berdie, 1964; Torrance, 1954), des étudiants éventuels (Robertson, 1958, 1959), des élèves de niveau secondaire (Froehlich, 1957; Froehlich & Moser, 1954; Kelso, Holland & Gottfredson, 1977; Lallas, 1956), ou des étudiants en première année de psychologie à l'université (DeNisi & Shaw, 1977). Froehlich (1954) pour sa part a utilisé comme sujets des adultes inscrits à des cours du soir. Seulement trois de ces études (DeNisi & Shaw, 1977; Froehlich & Moser, 1954; Kelso et al., 1977) s'intéressaient aux aptitudes. Aucune ne faisait intervenir les aptitudes des adultes qui faisaient partie du monde du travail.

Tableau I
Fréquence d'utilisation de chaque stratégie, par province

Province	Statistiques descriptives		Courbe normale		Auto- évaluation		Total
	f	%	f	%	f	%	f
Terre-Neuve	23	67.6	8	23.5	3	8.8	34
Nouvelle-Écosse	3	50.0	2	33.3	1	16.6	6
Nouveau-Brunswick	13	35.0	21	56.8	3	8.1	37
Ile-du-Prince-Éd.	2	50.0	2	50.0	-	-	4
Québec	17	18.1	38	40.4	39	41.5	94
Ontario	141	43.9	126	39.3	54	16.8	321
Manitoba	20	62.5	5	15.6	7	21.9	32
Saskatchewan	20	48.8	10	24.4	11	26.8	41
Alberta	27	36.0	27	36.0	21	28.0	75
Colombie-Britannique	20	42.6	14	29.8	13	27.7	47
Total	286	41.4	253	36.6	152	22.0	691

La présente étude a pour objet d'examiner dans quelle mesure les aptitudes évaluées par les clients des centres d'emploi sont représentatives de leurs aptitudes mesurées et, deuxièmement, de démontrer l'utilité des auto-évaluations lors du counselling d'emploi.

Méthode

Sujets

En janvier 1980, tous les dossiers soumis dans le cadre du programme d'accréditation en testing de la Commission de l'emploi et de l'immigration furent examinés afin de déterminer quelle stratégie les conseillers ont choisie pour interpréter

les résultats des tests de la BGTA à leurs clients. Parmi les 691 dossiers examinés, 391 concernaient des femmes et 300 des hommes. L'âge moyen des sujets était 27.3 ans (mode=22 ans); leurs études allaient de la 8e année au baccalauréat. Tous étaient des clients de Centres d'emploi du Canada. Dans la présente étude, on assure l'anonymat du conseiller et du client.

Instrument

Sur la feuille d'auto-évaluation de la BGTA/GATB, les clients devaient estimer chacune des neuf aptitudes de la BGTA/GATB selon leur propre perception de leur compétence.

Cette estimation pouvait être faite au moyen des percentiles, de scores standard ou de niveaux, et devait indiquer l'étendue de la compétence perçue. Les données de l'estimation pouvaient être présentées avant le test d'aptitudes, lors de l'interprétation ou au moment de communiquer les résultats du sous-test. De toute manière, le client devait avoir évalué ses propres aptitudes et posséder un dossier complet de la BGTA/GATB.

Procédure

Les renseignements glanés dans les 691 dossiers furent compilés par province, selon la fréquence d'utilisation de chacune des trois stratégies. Une fois établis, tous les dossiers ayant recours à l'utilisation de l'auto-évaluation furent triés pour être soumis à une analyse plus approfondie.

L'analyse consistait d'abord à déterminer le score équivalent au milieu de l'échelle de l'auto-évaluation, ceci pour chacune des neuf aptitudes. Elle visait ensuite à assortir le score d'auto-évaluation avec les aptitudes mesurées.

Parmi les 152 dossiers possibles, 39 étaient incomplets et furent rejetés. Une matrice de corrélations (r de Pearson) fut établie entre les neuf aptitudes évaluées et les neuf aptitudes mesurées. Cette étape fut suivie par la différenciation des moyennes des tests- t , ceci pour chaque aptitude.

Résultats

Un examen du tableau I permet de constater que la stratégie d'auto-évaluation est généralement la moins populaire des trois stratégies dont disposent les conseillers. Le Québec constitue une exception notable; dans cette région, la stratégie faisant intervenir les statistiques descriptives et les normes de groupe est la moins fréquemment utilisée. Dans l'ensemble, c'est la stratégie des statistiques descriptives qui est le plus souvent choisie, suivie des stratégies de la courbe normale et de l'auto-évaluation.

Les corrélations entre les aptitudes auto-évaluées et les aptitudes mesurées sont indiquées au tableau 2. A noter que sept des neuf

Tableau 2
Tests- t et corrélations entre les aptitudes évaluées et mesurées de la BGTA/GATB

Aptitude	\bar{x}_e	\bar{x}_m	df	Ensemble $\bar{\sigma}$	t	p	r	p
Intelligence (G)	106.7	118.7	112	13.25	9.659	.01	.4056	.01
Aptitude verbale (V)	105.5	116.3	112	13.40	8.552	.01	.5363	.01
Aptitude numérique (N)	101.8	113.6	112	14.61	8.570	.01	.4955	.01
Perception spatiale (S)	100.4	115.4	112	15.19	10.520	.01	.4460	.01
Perception des formes (P)	105.9	121.8	112	17.58	9.589	.01	.2333	.05
Perception d'écritures (Q)	107.9	127.2	112	20.38	10.070	.01	.3203	.01
Coordination motrice (K)	100.3	112.9	112	19.61	6.820	.01	.1891	NS
Destérité digitale (F)	98.6	106.6	112	20.31	4.225	.01	.4139	.01
Destérité manuelle (M)	103.1	113.9	112	19.12	6.013	.01	.4938	.01

corrélations sont significatives ($p < .01$) et qu'une est significative ($p < .05$). Pour ce qui est de la coordination motrice (k), la corrélation entre les aptitudes auto-évaluées et les aptitudes mesurées, n'est pas significative.

Les résultats des tests-*t* exécutés pour les moyennes auto-évaluées et mesurées sont également présentés au tableau 2. On peut constater que les différences dans les moyennes sont significatives pour les neuf aptitudes ($p < .01$) et, en outre, que les aptitudes auto-évaluées sont constamment sous-estimées.

Discussion

Les résultats du Québec, indiqués au tableau 1, sont particulièrement intéressants parce qu'ils révèlent un rejet général de la stratégie qui fait intervenir les normes, les percentiles et les moyennes. Dans cette région, les conseillers et les clients utilisent la version française, la *Batterie générale de tests d'aptitudes* (BGTA), mais ce fait n'explique pas l'ampleur du rejet noté. Il serait plausible de conclure que, même si l'on a cherché à s'assurer que la BGTA et le GATB évaluaient les aptitudes avec la même exactitude, les conseillers du Québec doutent généralement de la validité de cet instrument. Si tel est le cas, il est heureux qu'on ait déjà pris des mesures pour améliorer la BGTA.

Les résultats indiquant que les adultes considérés comme membres du marché du travail sous-estiment constamment leurs aptitudes semblent indiquer qu'ils ne se différencient pas des autres sujets, qu'il s'agisse d'élèves au niveau secondaire, collégial ou universitaire. En outre, l'importance des corrélations relevées entre les aptitudes évaluées et les aptitudes mesurées, dans tous les cas, à l'exception de la coordination motrice (K), permet de supposer que l'estime de soi joue un rôle important dans la sous-estimation de ses propres capacités. En fait, Regan, Gosselink, Hubsch et Ulsh (1975) pensent [qu'en se dévalorisant, les sujets se munissent d'un moyen de défense contre une perte possible d'estime de soi] (p. 295). Ils signalent également que le besoin d'une haute estime de soi est une notion très populaire en psychologie, citant Rogers pour étayer cette théorie.

Dans l'approche Rogérienne (1951), la personnalité totale d'un individu se compose de la structure du moi et de l'expérience. L'auteur poursuit en définissant la structure du moi comme étant l'ensemble des idées qu'une personne a à son propre sujet. Cette image de soi comprend "la perception structurée des caractéristiques et des relations de la personne ainsi que les valeurs qui y sont associées" (p. 525). L'expérience est décrite comme étant "le champ immédiat des expériences

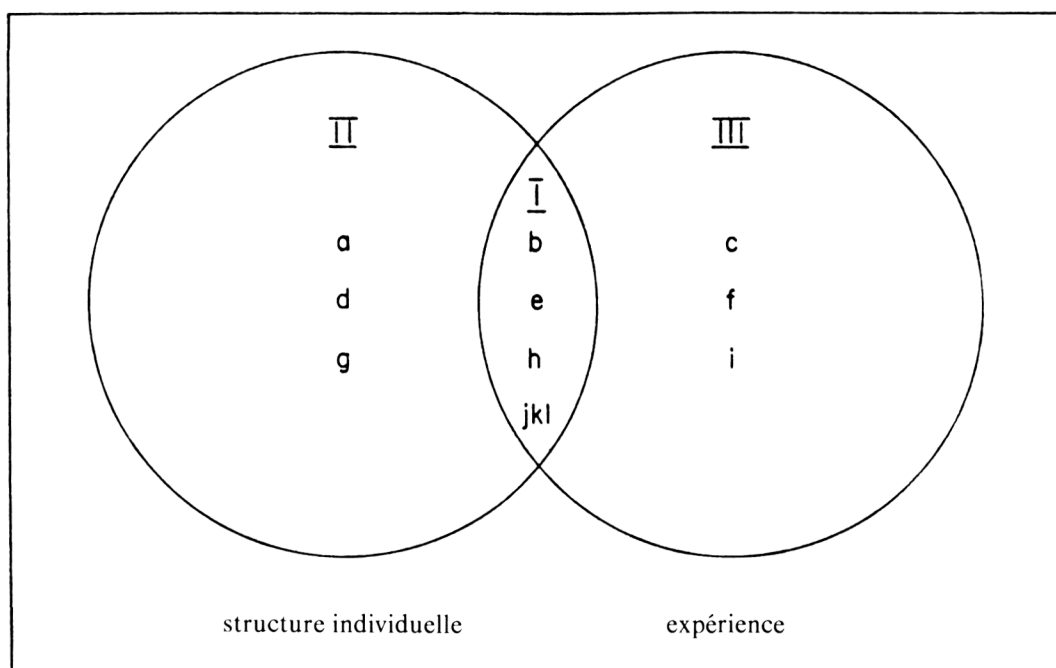


Figure 1.

Représentation de la personnalité totale en état de stress.

sensorielles et viscérales. . . . Elle représente tout ce que la personne expérimente, à travers toutes ses modalités sensorielles. Elle constitue un domaine changeant et fluide" (p. 525). La personnalité totale, en état de tension ou de stress psychologique, peut être représentée sous forme de graphique comme dans la figure 1.

Ici, la zone I représente la partie de l'image de soi qui est en accord avec tous les éléments fournis par l'expérience sensorielle et viscérale. La zone II représente l'expérience dont la symbolisation a été déformée; et elle est perçue comme faisant partie de la propre expérience du sujet, alors qu'en réalité elle provient des parents ou d'autres personnes. La zone III est le domaine dans lequel on retrouve toutes les expériences qui ne sont pas conformes à l'image de soi.

Les lettres de la figure 1, comme celles de la figure 2, qui sera étudiée plus tard, constituent des éléments d'expérience. Si nous considérons l'élément (a) [Je suis tout à fait incapable de m'occuper de choses mécaniques . . .] (Rogers, 1951, p. 526) dans une perspective de counselling, la véritable expérience pourrait probablement se traduire comme ceci: [Mes parents me considèrent comme incompetent dans le domaine de la mécanique.] Cette impression a été déformée et incorporée à l'image de soi devenue [Je suis incompetent dans le domaine de la mécanique.] En supposant que l'élément (b) soit: [Je suis nul dans les inventions mécaniques] (Rogers, 1951, p. 526), on peut constater qu'il s'agit là d'une expérience directe. Cette expérience et d'autres du même genre font partie de la structure individuelle et apparaissent dans la zone I parce qu'elles sont en accord avec cette structure. Si l'élément (c) était [J'ai réussi à exécuter une opération mécanique difficile] (Rogers, 1951, p. 527), l'expérience serait niée parce qu'elle n'est pas conforme à l'image de soi. Des énoncés tels que "J'ai été chanceux" semblent justifier le succès obtenu et empêcher l'apparition de stress supplémentaire. Les autres lettres correspondent à d'autres éléments (1951) utilisés par Rogers pour décrire des aspects de la personnalité totale.

Il est clair que la façon dont les clients perçoivent leurs aptitudes (auto-évaluation) est la manifestation d'un élément de leur image de soi. En outre, le fait que les clients du centre d'emploi ont tendance à sous-estimer leurs aptitudes est significatif. Il est conforme au modèle qui montre ce qui peut arriver aux personnes en état de stress, comme cela peut être le cas de ceux qui cherchent un emploi. Les sous-estimations constituent la manifestation d'une déformation de leurs véritables expériences avec leurs pairs, leurs parents ou d'autres personnes, tandis que le succès obtenu dans un emploi antérieur est dénié. Dans ce contexte, le counselling d'emploi ne doit pas être

axé sur le succès, mais sur la remise en question de l'image de soi déformée. On peut y parvenir en comparant les aptitudes auto-évaluées par le client et les aptitudes mesurées. Il en résultera une personnalité modifiée (figure 2) où les éléments (a), (b), et (c) pourront être comme suit:

- (a) [Je me rends compte que mes parents croyaient que j'étais incompetent en mécanique et que c'était négatif pour eux.
- (b) Ma propre expérience confirme cette évaluation de nombreuses façons.
- (c) Mais je possède quelques compétences dans ce domaine.] (Rogers, 1951, p. 530)

Il s'ensuit que l'objectif de toute intervention est de rendre la structure individuelle plus conforme à l'expérience. Ce processus permet d'accroître le nombre d'éléments de la zone I. Le schéma de la figure 2 représente une manifestation minime de stress après une intervention réussie. Il indique également les changements survenus dans les dimensions et le contenu de la zone I. Bien que ce modèle ait toujours été considéré comme uniquement utilisable en counselling et en psychothérapie pour régler des problèmes personnels, il a néanmoins une utilité évidente en counselling d'emploi.

Le changement des éléments de la personnalité totale d'une zone à une autre, par lequel une plus grande cohérence entre la structure individuelle et l'expérience dans le monde du travail se produit, indique le succès de l'intervention du counselling d'emploi. Il s'ensuit que l'interprétation des tests au moyen de l'auto-évaluation peut être une technique de counselling efficace à utiliser dans les centres d'emploi.

Références

- Berdie, R.F. Changes in self-ratings as a method of evaluating counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1954, 1, 49-54.
- DeNisi, A.S., & Shaw, J.B. Investigation of the uses of self-reports of abilities. *Journal of Applied Psychology*, 1977, 62, 641-644.
- Employment and Immigration Commission. *Using tests in employment counselling: Part I — Theory*. Ottawa: Author, 1977. (a)
- Employment and Immigration Commission. *Using tests in employment counselling: Part II — Interpretation*. Ottawa: Author, 1977. (b)
- Froehlich, C.P. Does test taking change self ratings? *California Journal of Education Research*, 1954, 5, 166-169; 175.
- Froehlich, C.P. A criterion for counselling. *Psychological Monographs*, 1957, 71 (15, Whole No. 444).
- Froehlich, C.P., & Moser, W.E. Do counsellors remember test scores? *Journal of Counseling Psychology*, 1954, 1, 149-152.
- Goldman, L. *Using tests in counseling*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1961.

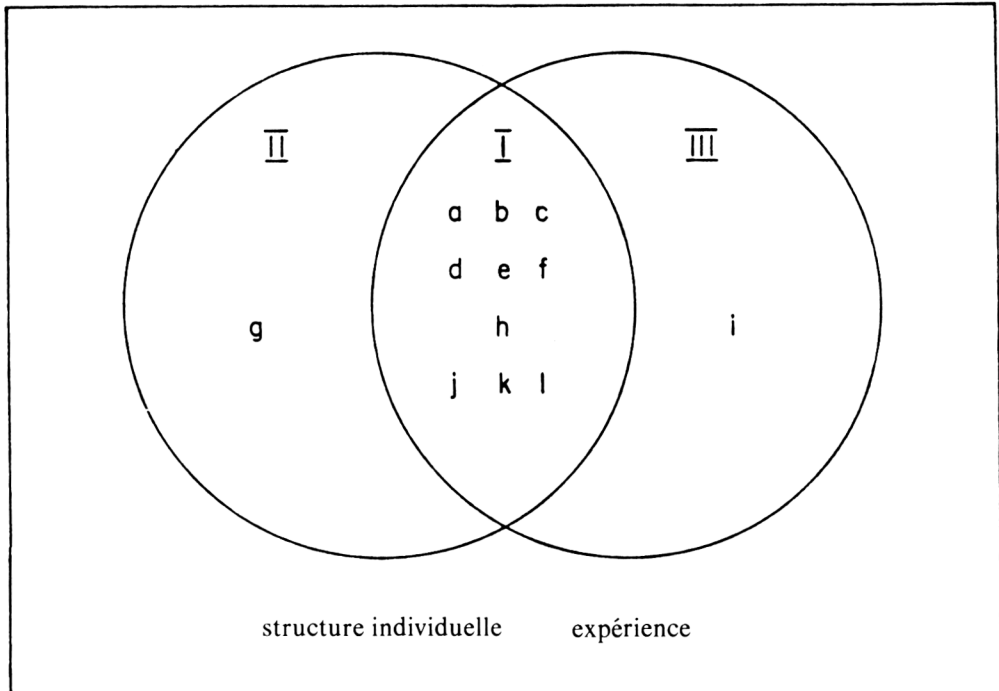


Figure 2.

Représentation de la personnalité totale dans un état de stress réduit après une intervention.

- Herr, E.L., & Cramer, S.H. *Vocational guidance and career development in the schools: Toward a systems approach*. Boston: Houghton Mifflin, 1972.
- Kelso, G.I., Holland, J.L., & Gottfredson, G.D. The relation of self-reported competencies to aptitude test scores. *Journal of Vocational Behavior*, 1977, 10, 99-103.
- Lallas, J.E. A comparison of three methods of interpretation of the results of achievement tests to pupils. *Dissertation Abstracts*, 1956, 16, 1842.
- Parsons, E. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909.
- Regan, J.W., Gosselink, H., Hubsch, J., & Ulsh, E. Do people have inflated views of their own ability? *Journal of Personality and Social Psychology*, 1975, 31, 295-301.
- Robertson, M.H. A comparison of counselor and student reports of counseling interviews. *Journal of Counseling Psychology*, 1958, 5, 276-280.
- Robertson, M.H. Results of a pre-college testing and counseling program. *Personnel and Guidance Journal*, 1959, 37, 451-454.
- Rogers, C.R. *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Boston: Houghton Mifflin, 1951.
- Super, D.E. Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 1951, 30, 88-92.
- Torrance, E.P. Some practical uses of a knowledge of self-concepts in counseling and guidance. *Educational and Psychological Measurement*, 1954, 14, 120-127.