



Carrière en main

Comment les technologies du Web peuvent améliorer les choix professionnels des jeunes

Shawn de Raaf

Taylor Shek-wai Hui

Carole Vincent



SOCIAL RESEARCH
AND DEMONSTRATION
CORPORATION

SOCIÉTÉ
DE RECHERCHE
SOCIALE APPLIQUÉE

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme de recherche sans but lucratif, créé dans le but précis d'élaborer, de mettre à l'essai sur le terrain et d'évaluer rigoureusement des nouveaux programmes. Notre mission, qui comporte deux volets, consiste à aider les décideurs et les intervenants à déterminer les politiques et programmes qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, en se penchant particulièrement sur les effets qu'ils auront sur les personnes défavorisées, et à améliorer les normes relatives aux éléments probants utilisés pour évaluer ces politiques.

Depuis qu'elle a été fondée en décembre 1991, la SRSA a réalisé plus d'une centaine de projets et d'études pour différents ministères fédéraux et provinciaux, des municipalités ainsi que d'autres organismes publics et sans but lucratif. La SRSA a des bureaux à Ottawa, Toronto et Vancouver.

Remerciements. Les auteurs remercient Michael Dowie, Tannis Goddard et le personnel de Training Innovations Inc., Ron Rocheleau, Michel Turcotte et Helena Zikic pour leur contribution à cette étude. Les auteurs remercient également Ressources humaines et Développement des compétences Canada pour son soutien financier.

Pour des renseignements sur les publications de la SRSA, contacter :

Société de recherche sociale appliquée
55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3
613-237-4311 | 1-866-896-7732
info@srdc.org | www.srdc.org

Publié en 2012 par la Société de recherche sociale appliquée

Table des matières

Résumé	1
Introduction	2
Le rôle des outils Web de perfectionnement professionnel	5
Conception de l'étude	7
Participants à <i>Carrière en main</i>	17
Impacts de <i>Carrière en main</i>	25
Conclusion	44
Bibliographie	46
Annexe	48

Résumé

Un trop grand nombre de jeunes travailleurs ayant un niveau de scolarité élevé occupent des emplois exigeant un niveau d'études ou des aptitudes de beaucoup inférieurs aux leurs. Au Canada, de 20 à 30 pour cent des diplômés du postsecondaire occupent des emplois qui exigent un niveau d'études ou des aptitudes de beaucoup inférieurs aux leurs. Pourquoi tant de diplômés se retrouvent-ils dans une situation d'emploi qui ne correspond ni à leurs attentes, ni à leurs compétences? Quelles sont les meilleures façons de les aider à réaliser leur potentiel sur le marché du travail et à prendre leur carrière en main?

Le projet *Carrière en main* fournit des preuves solides visant à déterminer s'il est possible d'accroître les compétences sur le marché du travail de diplômés des collèges et universités en mettant à leur disposition des outils Web de recherche d'emploi et de planification de carrière adaptés à leurs besoins. Plus de 500 diplômés du postsecondaire résidant en Colombie-Britannique et qui se considéraient comme surqualifiés pour le travail qu'ils accomplissaient ont participé au projet. Les personnes qui se sont inscrites à l'étude avaient une chance sur deux de bénéficier d'un accès à un site Web de services de perfectionnement professionnel personnalisé pendant cinq semaines pour les aider à cerner leurs aptitudes personnelles et leurs aspirations professionnelles et à relier leurs objectifs de carrière à des données pertinentes et de qualité sur le marché du travail ailleurs sur Internet. Le présent rapport est une présentation exhaustive des effets des outils Web de *Carrière en main* sur la confiance et les compétences des participants à prendre des décisions éclairées au sujet de leur carrière.

Introduction

Les jeunes Canadiens d'aujourd'hui sont, en moyenne, plus instruits que les jeunes des générations antérieures. Avec plus de la moitié de la population canadienne en âge de travailler qui possédait un diplôme collégial ou universitaire en 2006, le Canada figurait au premier rang des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le plan de la scolarité¹.

En dépit des importants fonds publics et privés investis dans le domaine de l'éducation postsecondaire, des mesures supplémentaires doivent être prises pour veiller à ce que la formation et les compétences des diplômés du postsecondaire soient mises à profit dans leur cheminement de carrière. Un trop grand nombre de jeunes travailleurs ayant un niveau de scolarité élevé occupent des emplois qui exigent un niveau d'études ou des aptitudes de beaucoup inférieurs aux leurs ou qui ne cadrent pas avec leur champ d'études.

Deux études publiées au début de 2010 révèlent qu'entre le quart et le tiers des Canadiens possédant un diplôme d'études postsecondaires se trouvent dans pareilles situations. Sur la base de données recueillies lors de l'Enquête de suivi auprès des diplômés de 2000, Boudarbat et Chernoff (2010) ont constaté qu'à la question « à quel point votre emploi est adapté à votre certificat ou diplôme », le tiers des diplômés répondaient que leur emploi ne correspondait pas suffisamment à leurs études. Parmi leur échantillon de nouveaux diplômés universitaires ayant tout juste intégré le marché du travail, 23 pour cent des répondants ont affirmé que leur emploi ne concordait que très peu avec leur formation scolaire, tandis que 13 pour cent ont indiqué qu'il ne coïncidait aucunement. Les auteurs n'ont relevé aucune disparité majeure entre les sexes quant à l'adéquation de l'éducation des répondants à leur emploi. En revanche, ils ont constaté l'importance du champ d'études : les participants ayant effectué des études hautement spécialisées dans certains domaines telles les sciences de la santé ou l'éducation sont plus susceptibles de dénicher un emploi compatible avec leur éducation que ceux qui ont étudié les arts ou les sciences humaines.

En s'appuyant sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu menée en 2006, Yuen (2010) signale que 23 pour cent des diplômés du postsecondaire en situation d'emploi en 2006 estimaient que la concordance entre leur emploi et leurs études était nulle. L'auteur corrobore les constatations de Boudarbat et de Chernoff voulant qu'il n'y ait aucune différence entre les hommes et les femmes à cet égard et que les personnes qui détiennent un diplôme dans un domaine spécialisé comme la santé et l'éducation aient plus tendance à occuper un emploi étroitement lié à leurs études².

¹ Consulter le http://www42.statcan.ca/smr08/pdf/smr08_107-fra.pdf.

² Ces résultats abondent dans le sens de ceux des études antérieures. Selon Frenette (2000), les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1982, de 1986 et de 1990 indiquent qu'entre le quart et la moitié des nouveaux diplômés collégiaux ou universitaires étaient surqualifiés pour leur principal emploi. En s'appuyant sur les données de l'OCDE, de Broucker (2005) indique que près du tiers des diplômés du postsecondaire canadiens âgés de 25 à 29 ans occupaient une profession de spécialisation réduite en 2002. Si ce taux était relativement similaire à celui des États-Unis, il était néanmoins deux fois supérieur à ceux observés au Royaume-Uni, en Allemagne ou dans les pays scandinaves.

Pareilles inadéquations entre l'éducation et la profession des diplômés s'avèrent coûteuses, autant sur le plan sociétal qu'individuel, puisqu'elles constituent une sous-utilisation des ressources. Les études sur les effets de la discordance emploi-éducation sur les salaires révèlent invariablement que les travailleurs surqualifiés sont financièrement pénalisés puisqu'ils possèdent plus de compétences qu'en exige leur travail. À cet égard, les résultats de Yuen (2010) sont saisissants : parmi les diplômés universitaires ayant obtenu un baccalauréat ou un diplôme inférieur, l'exercice d'un emploi au moins partiellement adapté à leur formation scolaire hausse de 24 pour cent le salaire des femmes et de 27 pour cent celui des hommes. Chez les hommes possédant un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat, ceux qui occupent un emploi étroitement lié à leurs études touchent une rémunération de 43 pour cent supérieure à celle des participants du groupe dont l'emploi n'est aucunement relié à leurs études. Du côté des femmes, l'écart de rémunération estimé est nul, probablement en raison du fait que seuls 5 pour cent d'entre elles occupent un emploi complètement incompatible avec leur formation scolaire³.

Non seulement les diplômés du postsecondaire surqualifiés sont financièrement pénalisés par ce manque à gagner, mais ils sont généralement plus exposés à certains effets néfastes telles la détérioration des compétences acquises, la faible satisfaction au travail et la baisse de productivité. Leurs employeurs écotent également puisque cette surqualification se traduit par une hausse de l'insatisfaction et une plus grande rotation du personnel. Certains nouveaux diplômés sont susceptibles d'accepter temporairement de tels sacrifices comme faisant partie d'un parcours obligé vers l'atteinte de leurs objectifs de carrière, ou encore parce qu'ils sont assortis de conditions et d'un milieu de travail plus favorables ou d'autres avantages sur le plan familial. Si un emploi de premier échelon et peu spécialisé peut être perçu comme un tremplin à une meilleure carrière, Frenette (2004) et d'autres chercheurs ont montré que la surqualification est une condition qui persiste à long terme, puisque nombre de nouveaux diplômés occupaient toujours des emplois pour lesquels ils étaient surqualifiés après des années.

Un besoin à combler

Pourquoi tant de nouveaux diplômés se retrouvent-ils dans une situation d'emploi qui ne correspond ni à leurs attentes, ni à leurs compétences? Quelles sont les meilleures façons de les aider à réaliser leur potentiel sur le marché du travail et à prendre leur carrière en main? Le projet *Carrière en main* se penche sur ces questions et fournit des éléments probants rigoureux pour déterminer si les compétences sur le marché du travail de nouveaux diplômés collégiaux et universitaires peuvent être améliorées au moyen des technologies du Web. *Carrière en main* évalue si la prestation d'information sur le marché du travail par l'intermédiaire d'un cadre d'apprentissage en ligne peut aider les diplômés du postsecondaire à mettre leurs compétences en valeur sur le marché du travail. Le projet ciblait les diplômés du postsecondaire qui se considéraient comme sous-employés ou surqualifiés pour le travail qu'ils accomplissaient. Les personnes qui se sont inscrites à l'étude ont pu bénéficier d'un accès à un site Web de services de perfectionnement professionnel personnalisé pendant cinq semaines leur permettant de cerner leurs aptitudes personnelles et leurs aspirations professionnelles. Les outils Web

³ Frenette (2004) arrive à des conclusions similaires à celles de Sicherman (1991), de Daly, Buchel et Duncan (2000) et de Verdugo et Verdugo (1989), pour ne citer que ceux-ci.

ont été élaborés par des conseillers en orientation et visaient à amener les participants à comprendre leur situation professionnelle actuelle et à leur fournir l'information, les compétences et la confiance requises pour prendre des décisions de carrière plus éclairées.

Carrière en main a été conçu en tant qu'expérience sur le terrain. La participation au projet était volontaire et les personnes qui se sont inscrites ont été réparties au hasard entre deux groupes expérimentaux : le groupe programme, qui a eu accès au portail Web, et le groupe témoin. Les participants assignés au groupe témoin ont servi de point de comparaison aux fins d'une évaluation non biaisée des impacts de l'intervention. Le présent rapport se veut une présentation exhaustive des effets des outils Web de *Carrière en main* sur un groupe de diplômés du postsecondaire canadiens qui désiraient de l'aide pour prendre des décisions professionnelles plus efficaces.

Le rôle des outils Web de perfectionnement professionnel

Les Canadiens qui désirent entreprendre les changements qui s'imposent pour relancer leur carrière sont contraints de parcourir le vaste éventail de renseignements et de services à la disposition des chercheurs d'emploi. S'il est vrai qu'Internet a ouvert une multitude de nouvelles perspectives, nombreux sont les chercheurs d'emploi pour qui la recherche, l'exploration, le classement et l'évaluation de cette documentation constituent un véritable défi. La United Kingdom Commission for Employment and Skills (2010) a récemment indiqué que l'un des rôles des politiques publiques en matière d'orientation de carrière consistait à « soutenir l'épanouissement d'un consommateur averti » par l'élaboration d'outils et de ressources visant à aider les chercheurs d'emploi à développer leurs compétences dans le domaine de la « culture numérique », pour reprendre le terme utilisé dans le rapport.

Les ressources Web de perfectionnement professionnel offrent de nombreux avantages par rapport aux autres services d'orientation de carrière. Parmi les principaux, citons leur capacité de rejoindre un vaste public à un coût marginal peu élevé. Qui plus est, ces ressources emmagasinent une grande quantité de données et permettent aux utilisateurs de les consulter à leur propre rythme et d'où ils le souhaitent. Aussi, la mise à jour de ces renseignements est relativement aisée comparativement aux ressources reposant sur des supports papier.

Reconnaissant que les chercheurs d'emploi ont de plus en plus recours à Internet pour définir leurs choix de carrière et scruter les occasions d'emploi, les gouvernements de partout au Canada et ailleurs dans le monde investissent dans les services de perfectionnement professionnel en ligne pour aider leurs citoyens à explorer le marché du travail et à prendre des décisions plus éclairées quant à leur avenir professionnel. Ces ressources s'articulent souvent autour d'un cadre d'apprentissage qui dirige les utilisateurs dans un processus étape par étape leur permettant d'évaluer leurs propres compétences et expériences, d'examiner différentes possibilités de carrière, de cibler les professions qui les intéressent, de se fixer des objectifs de recherche d'emploi et de concrétiser leurs projets. Les sites Web recèlent généralement d'une multitude de renseignements sur les carrières et les possibilités d'emploi et comportent des liens vers différents exercices en vue de compléter le processus d'apprentissage des utilisateurs.

Un site Web provincial bien rodé qui a connu une évolution fulgurante au cours des dernières années est celui de l'Alberta Learning Information Service (www.alis.alberta.ca). ALIS est un portail Web qui transmet aux Albertains divers renseignements relatifs à la planification de carrière, à l'éducation postsecondaire et à la formation professionnelle, au financement des études, à la recherche d'emploi, aux tendances du marché du travail et aux questions relevant du milieu de travail. ALIS héberge également CareerInsight, outil de planification de carrière par module qui guide les utilisateurs dans un processus d'autoévaluation, d'exploration et de planification de carrière en vue de passer à l'action.

De son côté, le gouvernement du Manitoba a récemment mis en ligne son propre site Web de perfectionnement professionnel (www.manitobacareerdevelopment.ca), qui propose programmes, services et ressources d'orientation de carrière destinés à combler les différents besoins des Manitobains, indépendamment de leur situation professionnelle. Reposant sur une méthode analogue à

celle d'ALIS, ce site Web aiguille les chercheurs d'emploi tout au long d'un processus d'autoévaluation et d'exploration de carrière, les aidant ainsi à prendre leur avenir professionnel en main.

Certains sites Web du gouvernement fédéral ont également recours à cette approche d'autoapprentissage, notamment le portail Travailler au Canada (www.travailleraucanada.gc.ca), qui fournit de l'information personnalisée sur les emplois, les salaires, les aptitudes requises, les formations linguistiques et les perspectives d'emploi par profession et région géographique. Le portail met les données du gouvernement fédéral à la disposition des utilisateurs pour leur dresser un aperçu des nouvelles orientations de carrière envisageables, leur offrant même la possibilité de générer un rapport les informant non seulement des salaires et des aptitudes requises pour les possibilités d'emploi qui s'offrent à eux, mais également des tendances du marché du travail pour anticiper la demande de main-d'œuvre future.

À l'échelle internationale, il existe de nombreuses ressources gouvernementales Web d'orientation de carrière d'excellente qualité. À titre d'exemple, le gouvernement britannique a mis sur pied Directgov (www.direct.gov.uk), un ensemble centralisé de ressources gouvernementales qui regroupe différents sites Web de ministères et d'agences gouvernementales. Ce portail renferme une foule de renseignements en matière d'emploi, y compris des ressources pour les personnes qui cherchent à lancer ou à réorienter leur carrière. Les chercheurs d'emploi qui souhaitent être mieux épaulés dans leur processus décisionnel peuvent ouvrir une session sur le programme Next Step (www.nextstep.direct.gov.uk), où ils ont accès à nombre d'outils et de services de perfectionnement professionnel. Parmi les fonctionnalités novatrices du site Web Next Step, citons qu'il offre aux personnes à la recherche d'un emploi la possibilité de communiquer en personne, par courriel ou par téléphone avec des conseillers pour obtenir une assistance gratuite quant à l'utilisation des outils offerts en ligne ou leur poser des questions relatives aux emplois, aux carrières et aux possibilités d'apprentissage ou de formation. Les chercheurs d'emploi peuvent également interagir entre eux par l'intermédiaire de forums de discussion pour obtenir de l'aide ou échanger de l'information sur les occasions de carrière et d'emploi, ou encore pour demander conseil à des pairs.

Les technologies du Web offrent une solution intéressante pour aider les chercheurs d'emploi qui autrement, ne pourraient bénéficier d'une assistance, voire pour remplacer certains services de perfectionnement plus coûteux offerts en personne. Toutefois, leur efficacité n'a été que très peu étudiée. À vrai dire, la plupart des évaluations des programmes assistés par ordinateur ont été menées avant même qu'Internet ne fasse partie intégrante de notre environnement de l'information⁴. *Carrière en main* représente une importante contribution dans le domaine en proposant la première évaluation rigoureuse de la prestation de services de perfectionnement professionnel en ligne.

⁴ Selon Savard et al. (2005), les évaluations de l'efficacité des initiatives assistées par ordinateur montrent qu'elles peuvent être bénéfiques sur le choix de carrière des participants. Toutefois, il importe de souligner qu'à ce jour, les évaluations des systèmes assistés par ordinateur ont presque exclusivement été menées auprès d'étudiants, d'où leur applicabilité potentiellement limitée aux diplômés ayant déjà intégré le marché du travail qui cherchent à améliorer leurs perspectives d'emploi.

Conception de l'étude

Carrière en main a été mené de février à septembre 2010 avec la participation de plus de 500 résidents de la Colombie-Britannique. Le projet ciblait les diplômés du postsecondaire qui se considéraient comme sous-employés ou surqualifiés pour le travail qu'ils accomplissaient. Les personnes qui se sont inscrites à l'étude avaient une chance sur deux de bénéficier d'un accès à un site Web de services de perfectionnement professionnel personnalisé pendant cinq semaines pour les aider à cerner leurs aptitudes personnelles et leurs aspirations professionnelles et relier leurs objectifs de carrière à des données pertinentes et de qualité sur le marché du travail ailleurs sur Internet.

Les participants ont été répartis de manière aléatoire en deux groupes de recherche (groupe programme et groupe témoin) et seuls ceux du groupe programme ont pu consulter l'outil Web. Les participants assignés au groupe témoin ont servi de groupe contrefactuel. Le processus d'assignation aléatoire fait en sorte que les caractéristiques mesurables et non mesurées des membres du groupe programme et du groupe témoin étaient à toutes fins identiques, si bien que toute différence entre les expériences de chaque groupe au terme de leur participation peut être considérée comme découlant véritablement du programme. L'assignation aléatoire permet de mesurer l'apport du programme au-delà des résultats qu'obtiendraient les participants s'ils agissaient de leur propre initiative et indépendamment des forces économiques ou autres facteurs externes qui peuvent entrer en jeu.

Cadre analytique

La conception de l'initiative *Carrière en main* part d'une reconnaissance du fait que les décisions liées à la carrière figurent parmi les plus difficiles à prendre. Chose certaine, le choix d'une carrière est un processus complexe; les jeunes ont souvent pour défi d'examiner une multitude de possibilités et de consulter une abondance d'information tout en tenant compte des nombreux autres facteurs et aspects reliés à cette importante décision. Bien que l'information sur le marché du travail (IMT) disponible soit généralement fiable, les chercheurs d'emploi doivent être conscients de la possibilité de tomber sur des données erronées ou incohérentes, notamment parmi la documentation accessible gratuitement en ligne. À cela viennent s'ajouter les risques et incertitudes inhérents à l'adéquation du cheminement choisi à l'évolution des aspirations, des préférences et des capacités d'une personne au fil des ans. Comme il est difficile pour un jeune de changer de parcours une fois qu'il a terminé ses études et fait son entrée sur le marché du travail, les décisions relatives à la carrière peuvent entraîner des conséquences à long terme sur le bien-être, la santé et la situation financière.

Un cadre conceptuel qui a grandement influencé la recherche théorique et empirique sur l'orientation professionnelle est le concept de sentiment d'efficacité personnelle d'Albert Bandura. D'après Bandura (1977), les attentes à l'égard de nos propres aptitudes, ou encore notre confiance en notre capacité de mener à bien une tâche donnée ou d'adopter un comportement, constituent un important médiateur du comportement comme du changement de comportement. Les personnes qui éprouvent un grand sentiment d'efficacité personnelle prêteront plus d'attention et d'efforts à la résolution d'une situation donnée et feront preuve d'une plus grande confiance et d'une plus grande persévérance face à la tâche à accomplir.

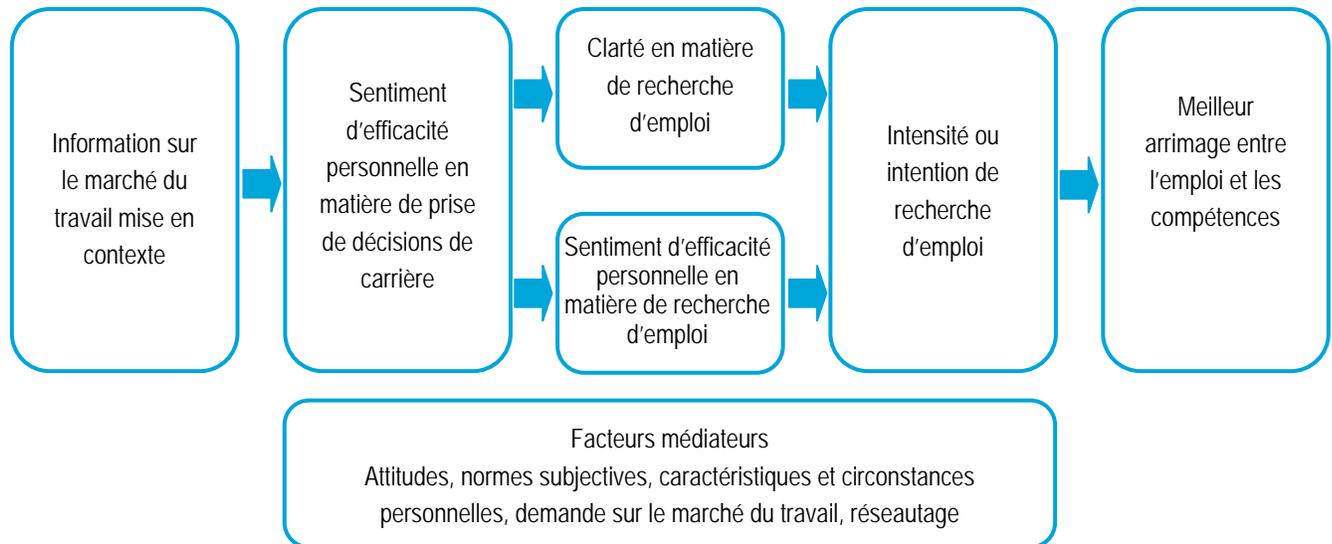
L'une des principales applications du concept de sentiment d'efficacité personnelle de Bandura en ce qui a trait à la prise de décisions de carrière est l'élaboration par Taylor et Betz (1983) de l'échelle du sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière. Cette échelle propose une série de questions (50 dans la version intégrale et 25 dans la version abrégée) permettant de mesurer la confiance d'une personne en sa capacité d'accomplir une tâche nécessaire au choix d'une profession. La conceptualisation et la mesure du sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière de Taylor et Betz découlent de l'intégration de la théorie de maturité professionnelle développée par John O. Crites dans celle du sentiment d'efficacité personnelle. Crites (1978) a émis l'hypothèse selon laquelle les bons choix de carrière relèvent de la compétence d'une personne dans cinq processus de choix professionnel : (a) la justesse de l'autoévaluation; (b) la collecte de renseignements sur les professions; (c) la définition d'objectifs; (d) l'élaboration de plans d'avenir; et (e) la résolution de problèmes. Taylor et Betz se sont appuyées sur ces cinq compétences en matière de choix de carrière pour élaborer l'échelle du sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière, qui allait devenir l'un des instruments de mesure du sentiment d'efficacité personnelle les plus utilisés dans la recherche comme dans la pratique sur le perfectionnement professionnel.

Il est largement démontré que les personnes dotées d'un fort sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière font preuve d'une plus grande certitude quant aux types de carrière, de travail et d'emploi envisagés et sont plus aptes à chercher et à obtenir cet emploi, et que l'amélioration des compétences clés de choix de carrière peut en définitive améliorer l'adéquation des compétences des participants à leur situation professionnelle⁵. Ce processus comporte une série d'étapes validées par d'autres études, notamment les travaux de Zikic et Saks (2009), qui ont démontré qu'il existait une corrélation positive entre, d'une part, le sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi, les attitudes et les normes subjectives, et d'autre part, l'intention et l'intensité de la recherche d'emploi.

Le fondement théorique des concepts de sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière et de sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi fait partie intégrante de la conception et de l'évaluation de *Carrière en main*. Le modèle présenté à la figure 1 illustre l'hypothèse selon laquelle la communication d'IMT mise en contexte devrait accroître le sentiment d'efficacité personnelle des participants en matière de prise de décisions de carrière et de recherche d'emploi, ce qui aura pour effet d'éclairer et d'optimiser la recherche d'emploi et enfin, d'accroître la concordance travail-compétences. Même si le modèle propose une relation linéaire, il est entendu que certains processus pourraient survenir de manière simultanée ou dans un ordre autre que celui avancé comme hypothèse. La littérature vient confirmer que ces liens sont solides et qu'ils fournissent des attentes réalistes quant à la manière dont le processus cognitif et social est susceptible de faire en sorte qu'une initiative comme *Carrière en main* puisse entraîner un véritable changement de comportement.

⁵ Pour un examen approfondi de la théorie servant de fondement à la méthodologie du projet *Carrière en main*, consulter le document de travail de la SRSA intitulé *Improving Career Decision Making of Young Workers: Design of a Randomized Experiment* (www.srdc.org/uploads/CareerMotion_design_rpt.pdf).

Figure 1 Modèle théorique de *Carrière en main*



Ce modèle intègre différents éléments de la littérature sociocognitive et comportementale professionnelle et avance l'hypothèse que d'autres facteurs ont une incidence sur les croyances et les comportements d'une personne à l'égard du choix de carrière, notamment ses caractéristiques personnelles (p. ex., ses attitudes) et sa situation particulière (p. ex., sa composition familiale, ses contraintes professionnelles, son niveau d'alphabétisation), de même que des facteurs environnementaux (p. ex., le soutien d'autrui à entreprendre une recherche d'emploi). Même si ces facteurs ne seront pas influencés de manière directe par *Carrière en main*, ils sont susceptibles d'altérer les effets de l'initiative sur les résultats des participants.

Outils Web de *Carrière en main*

Les outils Web de *Carrière en main* ont été conçus en s'inspirant des modèles et des enseignements tirés d'outils de services de perfectionnement professionnel en ligne déjà existants. Les concepteurs du site Web ont mis au point un programme d'aide professionnelle personnalisé et autodirigé à l'intention des diplômés du postsecondaire de la Colombie-Britannique, s'articulant autour d'un modèle d'apprentissage éprouvé qui s'apparente à celui des sites Web d'orientation de carrière offerts par les gouvernements de l'Alberta, du Manitoba et du Royaume-Uni. À divers degrés, chacun de ces programmes repose sur un modèle d'apprentissage autodirigé et regroupe une foule d'outils d'autoévaluation et de ressources de planification de carrière de qualité que peuvent consulter les chercheurs d'emploi selon leurs besoins. Les utilisateurs parcourent une série de modules ou d'étapes qui les aident d'abord à cibler leurs intérêts et ambitions avant d'obtenir les renseignements et les ressources qui les guideront dans les processus d'exploration de carrière et de recherche d'emploi.

La conception de la trousse d'aide professionnelle *Carrière en main* a été confiée aux spécialistes en perfectionnement professionnel de la firme Training Innovations inc. (Tii), située à Burnaby en Colombie-Britannique. Les concepteurs ont misé sur les leçons tirées de la littérature sur l'orientation de carrière de même que sur leur vaste expérience de la prestation de services d'orientation professionnelle en personne et en ligne pour élaborer un programme autodirigé qui a permis aux

participants de perfectionner leurs compétences professionnelles et de consulter de l'information sur le marché du travail fiable. Grâce aux outils à leur disposition, les participants ont pu évaluer individuellement leurs besoins professionnels, mieux comprendre leur situation professionnelle et perfectionner leurs compétences en matière de choix de carrière et de recherche d'emploi. Enfin, les outils Web de *Carrière en main* ont été conçus pour offrir aux participants un espace où mettre à profit leurs nouvelles connaissances et aptitudes à la recherche d'emploi en vue de prendre des décisions personnelles éclairées et réalistes, leur permettant ainsi de mener une recherche d'emploi optimale dans le monde réel.

Voici les principes clés qui ont servi de fondement à la conception de *Carrière en main* :

- La présentation de ressources en ligne doit être conviviale et logique pour inciter les participants à consulter l'éventail de renseignements et d'activités susceptibles de les aider à relever leurs défis professionnels.
- Une activité permettant aux utilisateurs d'évaluer leurs besoins globaux en matière de choix de carrière et de recherche d'emploi doit être offerte en début de parcours afin de les aider à utiliser les ressources de façon optimale.
- Au-delà de la simple présentation d'information, le site Web doit susciter l'intérêt de l'utilisateur en lui offrant une structure claire et résolue qui lui permet d'ordonner de manière systématique ses enseignements, réflexions, décisions et documents de recherche d'emploi.
- En dépit de sa structure logique, le site Web doit permettre aux utilisateurs de consulter le programme de manière sporadique et ponctuelle en leur offrant des occasions d'apprentissage et de perfectionnement à la pièce lors de séances de courte durée.

En fonction de ces principes de conception et du cadre théorique du projet, les concepteurs du site Web ont articulé le portail autour de cinq modules d'apprentissage en ligne directement liés aux compétences clés en matière de choix de carrière ciblées lors de l'élaboration du projet.

1. Autoévaluation

Dans ce module, les participants ont brossé une image précise de leurs préférences personnelles, environnementales et professionnelles en vue d'approfondir la recherche d'emploi. Les renseignements, activités et ressources que comporte le module leur ont permis de mieux cerner leurs objectifs d'emploi et possibilités de carrière et de dresser un profil personnalisé. Parmi les concepts soulevés, citons les valeurs, les aptitudes et les choix personnels, la définition de la satisfaction professionnelle et l'impact des obligations et des contraintes personnelles sur les décisions de carrière.

2. Professions et perspectives

Ce module renfermait une foule de ressources sur les professions. Il a présenté aux participants des renseignements, des outils et des technologies actualisés qui leur soumettaient des suggestions en fonction de leurs champs d'intérêt, des tendances actuelles et des profils professionnels. Le module a notamment permis de cibler les secteurs en expansion, de trouver des emplois prisés, d'apprendre des stratégies pour obtenir le salaire et l'environnement de travail souhaités et de déterminer la formation et les titres de compétence requis pour exercer une profession donnée.

3. Définition des objectifs

Ce module a aidé les participants à évaluer les possibilités de carrière et de recherche d'emploi qui s'offraient à eux en fonction de leurs préférences personnelles et des tendances économiques récentes. Ce processus a amené les participants à développer une meilleure connaissance d'eux-mêmes et de leurs possibilités de carrière pour ainsi se fixer des objectifs professionnels réalistes et clarifier leurs intentions de recherche.

4. Plans d'avenir

Ce module a guidé les participants dans l'élaboration de plans de recherche d'emploi et de carrière à court et à long terme. Les renseignements, activités et ressources proposés les ont aidés à définir leur propre cheminement de carrière et les stratégies à utiliser pour concrétiser leurs objectifs professionnels. On y a abordé les étapes à suivre pour atteindre des visées précises, se fixer un point de départ, rester organisé et établir des repères pour maintenir le cap.

5. Résolution de problèmes

Ce module a aidé les participants à trouver des stratégies pour accroître l'efficacité de leur recherche d'emploi, notamment l'élaboration de plans leur permettant de continuer sur leur lancée, autant lors de la recherche d'emploi que dans leur cheminement de carrière. Le matériel et les activités leur ont permis de prendre confiance en eux pour intégrer le marché du travail d'une manière qui est bien accueillie par les employeurs et qui cadre avec leurs objectifs professionnels. Parmi les notions abordées, mentionnons l'image à projeter devant d'éventuels employeurs, la compréhension des attentes de ces derniers, la rédaction d'un curriculum vitae et la présentation de références pertinentes.

Chaque module était identique en termes de présentation, d'apparence, de convivialité et d'approche pédagogique et chacun était constitué de trois composantes types :

Contenu dirigé : Un volume d'informations gérable était mis à la disposition des participants pour les amener à comprendre son importance pour leur situation professionnelle et les résultats d'apprentissage escomptés. En leur présentant de l'information en quantité restreinte et ciblée, les participants étaient en mesure de consulter rapidement la documentation et de compléter certaines parties de l'initiative en peu de temps. Le contenu a été rédigé de manière à répondre aux besoins des participants, indépendamment de leur parcours ou de leur maîtrise du sujet.

Ressources d'IMT : Des liens vers différents sites Web d'IMT de qualité permettaient une navigation sans interruption entre les ressources disponibles à l'intérieur de *Carrière en main* et les ressources externes. Les participants avaient la possibilité de quitter le site Web pour consulter le lien, ou encore de l'ajouter aux favoris pour consultation ultérieure. Chaque ressource externe a été soigneusement sélectionnée et devait présenter des renseignements justes, à jour et adaptés aux besoins des participants, être facile à consulter et être tenue par une autorité réputée. Chaque module était assorti de ressources pour permettre aux participants d'aborder les objectifs d'apprentissage propres au module. Qui plus est, tous les sites d'IMT étaient répertoriés et rendus accessibles dans une collection globale de ressources.

Exercices pratiques : Un ensemble d'exercices ont été conçus pour permettre aux participants de mettre en application les notions apprises. Ces exercices de nature introspective offraient aux participants la

possibilité de s'autodiriger et d'interpréter eux-mêmes les données et ressources consultées durant le module. L'objectif de ces exercices était d'habiliter les participants à utiliser leurs nouveaux acquis et à les appliquer à leur situation personnelle de façon à progresser vers l'atteinte de leurs objectifs professionnels. À titre d'exemple, le module « Mes objectifs » comportait un exercice où les utilisateurs se penchaient sur la manière dont les professions envisagées cadraient avec leurs valeurs et leurs intérêts ainsi qu'avec les tendances du marché du travail local, leur permettant ainsi d'évaluer de façon réaliste la pertinence et la viabilité de chaque choix de carrière.

Pour veiller à ce que les participants maîtrisent la technologie utilisée, le site Web a été conçu de manière à ce que chacun d'entre eux entame son processus d'apprentissage par le module « Pour débiter », où l'utilisation du site et la navigation de l'intervention lui étaient montrées étape par étape. Aussi, on suggérait aux utilisateurs de remplir le « Questionnaire sur les besoins professionnels » lors de leur première ouverture de session sur le site Web. Ce questionnaire visait à motiver les utilisateurs et à susciter leur intérêt, à leur faire prendre conscience de leurs forces et des défis qui les attendent et à les diriger vers les modules les plus susceptibles de répondre à leurs besoins actuels. Une fois le questionnaire rempli, le site Web mettait en surbrillance les modules les plus pertinents pour eux. Si ces guides ont été conçus pour diriger les utilisateurs vers les sections les plus appropriées du site Web, les participants étaient toutefois libres de consulter n'importe quel module dans l'ordre de leur choix durant les cinq semaines où le site a été mis à leur disposition⁶.

Cadre de l'évaluation

Carrière en main a testé deux principales hypothèses de recherche :

La communication d'information sur le marché du travail par l'intermédiaire des technologies du Web accroît-elle l'assurance et la compétence des participants quant à la prise de décisions relatives à la carrière et à l'emploi?

La communication d'information sur le marché du travail par l'intermédiaire des technologies du Web a-t-elle une incidence positive sur la recherche d'emploi des participants et leurs résultats sur le marché du travail?

Le cadre de l'évaluation reposait sur de multiples éléments de preuve, à savoir des analyses statistiques des enquêtes effectuées auprès des participants, des données sur la fréquentation du site Web et des groupes de discussion avec les participants. L'analyse d'impacts s'appuie sur les données recueillies lors de l'enquête de référence et de deux enquêtes de suivi, de même que sur les données électroniques recueillies lors de l'inscription des participants à l'étude. Comme les enquêtes de référence et de suivi ont été conçues pour être réalisées en ligne, elles devaient être suffisamment faciles à compléter et d'une durée permettant aux participants de les remplir en une seule séance (bien que les répondants avaient la possibilité d'enregistrer leurs résultats pour terminer l'enquête ultérieurement). La participation aux enquêtes et aux groupes de discussion s'est effectuée volontairement et chaque activité complétée par les participants a été rémunérée.

⁶ De plus amples renseignements sur le contenu et la prestation des outils Web du projet *Carrière en main* sont disponibles sur demande.

Enquête de référence

L'enquête de référence a permis de recueillir de l'information détaillée sur les caractéristiques personnelles et la situation professionnelle des participants. Ces derniers ont été interrogés sur la structure de leur ménage, leur langue, leur pays d'origine, leur limitation d'activité, leur parcours scolaire, leurs situations professionnelle et financière, leur emploi actuel et leurs attentes salariales pour leur prochain emploi. Ces renseignements ont non seulement servi à évaluer le type de personnes susceptibles d'être intéressées par un programme comme *Carrière en main* et à dresser le portrait professionnel des participants avant de prendre part à l'étude, mais ont également permis de déterminer si l'échantillon était représentatif de la population cible et de prendre en considération toute différence potentielle entre les groupes programme et témoin qui relèverait du hasard ou d'un taux de réponse divergent.

Carrière en main part du principe qu'aider les gens à prendre confiance en leur capacité à faire un choix de carrière en leur proposant de l'information et des outils rigoureux en matière de recherche d'emploi contribuera à une meilleure adéquation entre leurs aptitudes et leur emploi. Cette approche repose sur les concepts d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière et de recherche d'emploi, et de clarté de recherche d'emploi. L'enquête de référence comportait une série d'échelles en vue de fournir une évaluation préalable des principaux résultats d'intérêt de l'étude. Fondées sur des instruments employés et validés lors d'études précédentes, ces échelles ont parfois fait l'objet d'une légère adaptation pour les besoins du projet. Voici les principales échelles utilisées lors de l'enquête de référence de *Carrière en main* :

- Sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière : instrument le plus communément utilisé pour évaluer les aptitudes et les compétences d'une personne à prendre des décisions de carrière éclairées. Cette échelle évalue à quel point une personne croit en sa capacité de mener à bien les tâches requises à la prise de décisions professionnelles, notamment l'autoévaluation, la collecte de renseignements sur les professions, la définition d'objectifs, l'élaboration de plans d'avenir et la résolution de problèmes;
- Clarté en matière de recherche d'emploi : évalue dans quelle mesure les chercheurs d'emploi ont des objectifs de recherche d'emploi clairs et une idée précise du type de carrière, de travail ou d'emploi recherché;
- Sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi : mesure à quel point une personne croit en sa capacité de mener à bien différentes tâches relatives à la recherche d'emploi;
- Intensité et intention de recherche d'emploi : établit la mesure dans laquelle les personnes ont entrepris ou prévoient entreprendre différentes activités de recherche d'emploi (envoi du curriculum vitae à des employeurs potentiels, recours à Internet ou à d'autres ressources pour trouver des offres d'emploi, interaction avec leurs proches pour dénicher d'éventuels postes à combler) au cours des deux derniers ou deux prochains mois;
- Exploration de carrière : évalue la mesure dans laquelle les individus se mettent à rassembler de l'information sur leurs intérêts personnels, leurs valeurs et leurs expériences et sur les différents choix de carrière propices à leur avancement professionnel;

- Planification de carrière : évalue le dévouement des individus à leur carrière d'après les grandes lignes de leurs plans de carrière futurs, la fixation d'objectifs professionnels et la poursuite de ces objectifs.

L'enquête de référence a également permis de recueillir de l'information sur un certain nombre de « variables de contrôle » reconnues dans la littérature comme étant des facteurs pouvant influencer ou atténuer les liens entre les compétences des participants en matière de recherche d'emploi et les principaux résultats d'intérêt, comme abordé précédemment à la section sur le cadre analytique. On a notamment eu recours à une série d'échelles à items multiples pour relever les attitudes des participants à l'égard de leur vie et de leur travail, de leur surqualification, de leur disposition à tirer profit du réseautage avec amis et collègues pour dénicher un emploi et de toute contrainte professionnelle. Les répondants ont également été questionnés sur leur situation de sous-emploi, leurs caractéristiques d'emploi et leur satisfaction à l'égard de leurs conditions de travail, de même que sur leurs connaissances et utilisation des ressources d'IMT, imprimées ou électroniques, et leur historique de consultation de certains sites Web gouvernementaux spécifiques⁷.

Enquêtes de suivi

Cinq semaines après leur inscription à l'étude, l'ensemble des participants devait prendre part à la première enquête de suivi, laquelle était semblable à l'enquête de référence, mais comportait un plus grand nombre de questions en vue de mesurer la satisfaction des membres du groupe programme à l'endroit des outils Web de *Carrière en main*. Environ un an plus tard, tous les participants ont été invités à prendre part à une seconde enquête de suivi. Elle reprenait une grande partie du contenu des deux premières enquêtes en vue de fournir une évaluation à plus long terme des principaux résultats. Toutefois, plusieurs échelles ont dû être modifiées pour la tenue de cette enquête — notamment l'intensité de recherche d'emploi, l'exploration de carrière et l'utilisation de l'IMT — pour refléter le fait qu'une année entière s'était écoulée depuis le début du projet. Pour chacune de ces échelles, on a demandé aux répondants d'autoévaluer tout changement de comportement depuis leur participation au projet.

Dans la seconde enquête de suivi, les participants ont également été interrogés sur l'évolution de leur situation par rapport au marché du travail depuis leur inscription à *Carrière en main* pour relever plus fidèlement tout changement professionnel découlant possiblement de l'intervention. Ces questions sur l'emploi étaient assorties d'une série de questions ayant pour objectif d'évaluer l'incidence des outils de *Carrière en main* sur l'orientation de la carrière des membres du groupe programme au cours de la

⁷ Un autre facteur médiateur important est le niveau de littératie du participant. Les participants ont initialement été invités à se soumettre à l'Évaluation canadienne de littératie (ECL) en contrepartie d'une rémunération supplémentaire, dans l'espoir que nous soyons en mesure de relever tout lien éventuel entre les niveaux de littératie et les effets du programme. Or, lorsqu'il est apparu évident qu'une grande partie des participants n'entendait pas entreprendre le test de l'ECL en raison de sa complexité (limitant ainsi sa contribution analytique), il a été convenu de la retrancher de l'étude dès le début de l'étape de mise en œuvre du projet.

dernière année. Les questions de chaque enquête ont été préalablement révisées et testées par des spécialistes internes avant d'être intégrées au logiciel d'enquête en ligne de *Carrière en main*⁸.

Groupes de discussion

Parallèlement à la réalisation de la seconde enquête de suivi, une série de groupes de discussion a été organisée avec un échantillon transversal de participants en vue de mieux comprendre l'incidence de *Carrière en main* sur la recherche d'emploi, les aspects du programme les plus appréciés ainsi que leur satisfaction globale à l'égard de l'étude. La SRSA a eu recours à une approche d'échantillonnage par choix raisonné pour sélectionner les participants du groupe de discussion parmi l'échantillon de *Carrière en main*. Les groupes de discussion se sont tenus à Vancouver et à Burnaby, d'où venaient la majeure partie des participants⁹.

Dans le cadre de ce volet qualitatif de l'enquête de suivi, les participants aux groupes de discussion ont abordé les questions suivantes lors d'une séance de deux heures :

- Quelle a été l'expérience des participants au projet *Carrière en main*?
- Quel rôle *Carrière en main* a-t-il joué sur les efforts que les participants ont consacrés à la planification de carrière et à la recherche d'emploi?
- Quelles sont les suggestions des participants quant aux améliorations à apporter pour rendre *Carrière en main* plus efficace?

En plus de se pencher sur ces questions, les discussions visaient à recueillir plus d'information sur les défis auxquels sont confrontés les diplômés du postsecondaire au moment de planifier leur carrière et de chercher un emploi, ainsi que sur les moyens d'y remédier à l'aide de ressources, de mesures de soutien et d'outils.

Au total, six groupes de discussion ont eu lieu en juin et en juillet 2011 : quatre de ces groupes étaient composés de membres du groupe programme et les deux autres avaient pour participants des membres du groupe témoin. Un groupe de discussion formé de membres du groupe programme a été organisé à Burnaby, tandis que les cinq autres se sont déroulés à Vancouver. Vingt-cinq personnes ont pris part aux quatre groupes de discussion composés de membres du groupe programme (dix-huit femmes et sept hommes), et dix-huit ont assisté aux deux groupes de discussion réservés aux membres du groupe témoin (dix-sept femmes et un homme).

⁸ Les descriptions de chaque échelle psychométrique utilisée dans le cadre des enquêtes de référence et de suivi sont disponibles sur demande.

⁹ Deux chercheuses de la SRSA ont pris part à chaque groupe de discussion. L'une d'elles animait la discussion, tandis que l'autre prenait des notes. Par ailleurs, tous les groupes de discussion ont fait l'objet d'un enregistrement audio et d'une transcription. Les notes détaillées et les transcriptions ont été étudiées et analysées à l'aide du logiciel NVivo7. Les échanges auxquels les groupes de discussion ont donné lieu ont permis de dégager les thèmes communs soulevés et ont été utilisés en guise de cadre de codage. Si ce cadre a certes servi à des fins de codage, il a été révisé en fonction des thèmes abordés.

Les membres du groupe programme ayant pris part aux groupes de discussion ont été sélectionnés en fonction de leur âge et de leur intensité d'utilisation du site Web. Les participants aux groupes de discussion avaient en moyenne trente-deux ans (allant de vingt-trois à trente-neuf ans) et il y avait un mélange de personnes en emploi, de travailleurs indépendants et de personnes sans emploi ou aux études. Environ la moitié des participants aux groupes de discussion se sont dits satisfaits ou plutôt satisfaits de leur situation professionnelle actuelle, même si certains n'occupaient pas l'emploi envisagé ou n'exerçaient pas la profession souhaitée. Plusieurs participants ont exprimé une insatisfaction à l'égard de leur emploi actuel et ont dit ne pas occuper un emploi qui cadrerait suffisamment avec leur domaine d'études ou leur expérience.

Comme les groupes de discussion se sont tenus un an après l'intervention, il y avait lieu de croire que les participants auraient du mal à se souvenir de leurs réactions et expériences relatives à *Carrière en main* dans les moindres détails. C'est pourquoi on a eu recours à différentes captures d'écran du site Web *Carrière en main* pour leur rappeler les ressources et l'information qu'il contenait. Si ces captures d'écran ont rafraîchi la mémoire des participants quant à leur expérience et aux ressources à leur disposition, nombre d'entre eux ont indiqué qu'ils avaient toujours du mal à se rappeler des actions précises et de l'utilisation de chaque module et activité du site Web.

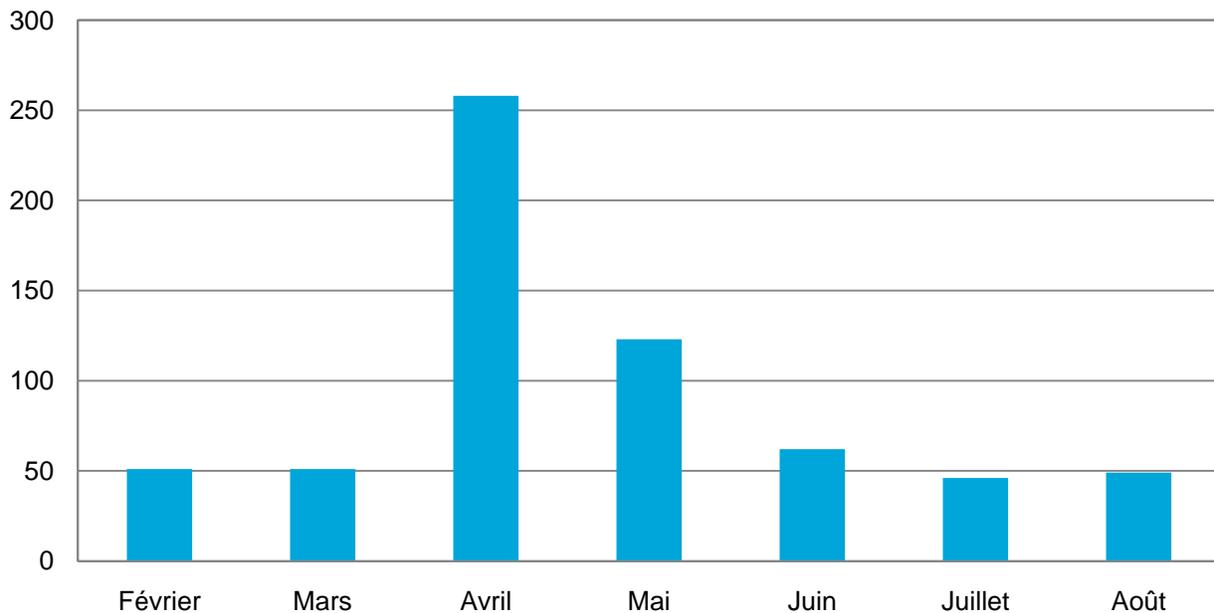
Participants à *Carrière en main*

Carrière en main fournit des éléments probants que des gens de différents groupes d'âge, niveaux de scolarité et situations d'emploi sont intéressés par de l'information sur le marché du travail communiquée au moyen des technologies du Web. L'intervention a su attirer un groupe hétérogène de participants en quête de services d'orientation de carrière pour diverses raisons.

Campagne de recrutement

La campagne de recrutement a fait en sorte que 641 personnes de la Colombie-Britannique se sont inscrites au programme entre février et août 2010. Sur ce nombre, 510 participants ont répondu à l'enquête de référence et ont été répartis de manière aléatoire entre le groupe programme et le groupe témoin¹⁰. Si certains participants ont avoué prendre part au projet d'abord pour l'incitatif financier, la plupart d'entre eux avaient pour principale motivation leur incertitude à l'égard de leur cheminement de carrière.

Figure 2 Inscriptions à *Carrière en main*, par mois (2010)



Source : Données administratives de *Carrière en main*.

¹⁰ L'échantillon de recherche final était composé de 497 participants. Après la réalisation de la première enquête de suivi, l'étape de contrôle de la qualité des données a entraîné le retrait de 13 observations de l'échantillon de recherche pour éviter tout risque de contamination croisée (deux participants de groupes de recherche différents résidant à la même adresse) ou parce que l'information fournie par les répondants lors de l'enquête était insuffisante ou douteuse.

La campagne de recrutement a été conçue pour attirer les participants qui seraient de potentiels utilisateurs d'un site Web gouvernemental de services de perfectionnement professionnel. Ainsi, les participants n'ont pas été recrutés à partir de bases de données gouvernementales existantes, comme celle des bénéficiaires de l'assurance-emploi par exemple, mais plutôt au moyen de médias électroniques et traditionnels incitant les personnes ciblées à venir consulter le site Web CareerMotion.ca. Au cours de la campagne, on a fait appel à Google Adwords, Facebook et à certains sites Web de recherche d'emploi pour accroître l'affluence vers le site Web. Une source ayant généré un grand nombre de consultations est une annonce publiée sur le site Web de Service Canada, www.guichetemplois.gc.ca.

Il s'est avéré passablement difficile de promouvoir le site auprès des internautes. Compte tenu de la nouveauté du site Web et de la masse de ressources d'orientation dont regorge Internet, il nous a fallu établir le profil du site CareerMotion.ca en veillant à ce qu'il se démarque des autres sites Web et ressources d'orientation déjà bien implantés sur la toile. Vu le peu d'échos qu'a suscité la campagne au départ, il a été nécessaire de prolonger la période de recrutement, de modifier sensiblement les critères d'admissibilité et d'intensifier et diversifier les efforts de recrutement au moyen d'annonces dans les transports en commun, les journaux locaux et les publications de perfectionnement professionnel. Des prospectus et du matériel de promotion ont également été acheminés aux agences d'orientation de carrière de la province.

Figure 3 Exemples de publicités en ligne utilisées aux fins de recrutement

The figure displays two examples of online advertisements used for recruitment. On the left is a screenshot of a Google AdWords advertisement for CareerMotion.ca. The ad features the Google AdWords logo, the Service Canada logo, and the Job Bank logo. The main text of the ad reads: "Free Career Support Grads 25-40. Join Gov't of Canada career study for help. www.careermotion.ca". Below this, there is a navigation bar with links for "Home", "Contact Us", "Help", "Search", and "canada.gc.ca". The main content area is divided into several sections: "Job Seekers / Workers", "Training and Career Information", "Career Exploration", "Training / Learning", "Workers", and "Looking to Get Your Career in Motion?". The "Looking to Get Your Career in Motion?" section is circled in red and lists criteria for eligibility: "If you are: • A recent graduate from a Canadian university or college • Between 25 and 40 • Living in British Columbia". On the right is a billboard advertisement for CareerMotion.ca. The billboard features the CareerMotion.ca logo, the text "GET YOUR CAREER IN MOTION!", and a large blue arrow pointing right. Below this, it says "Want more challenge and opportunity in your career? Join our pilot project and see how our interactive career guidance tool can help you reach your full potential. Earn \$75 for your time. Enrolment is limited - register now at CareerMotion.ca". The billboard also features a sign that says "YOUR NEW CAREER" and a photo of three smiling people. At the bottom, it states "This project is funded by the Government of Canada. Canada".

Processus d'inscription à l'étude

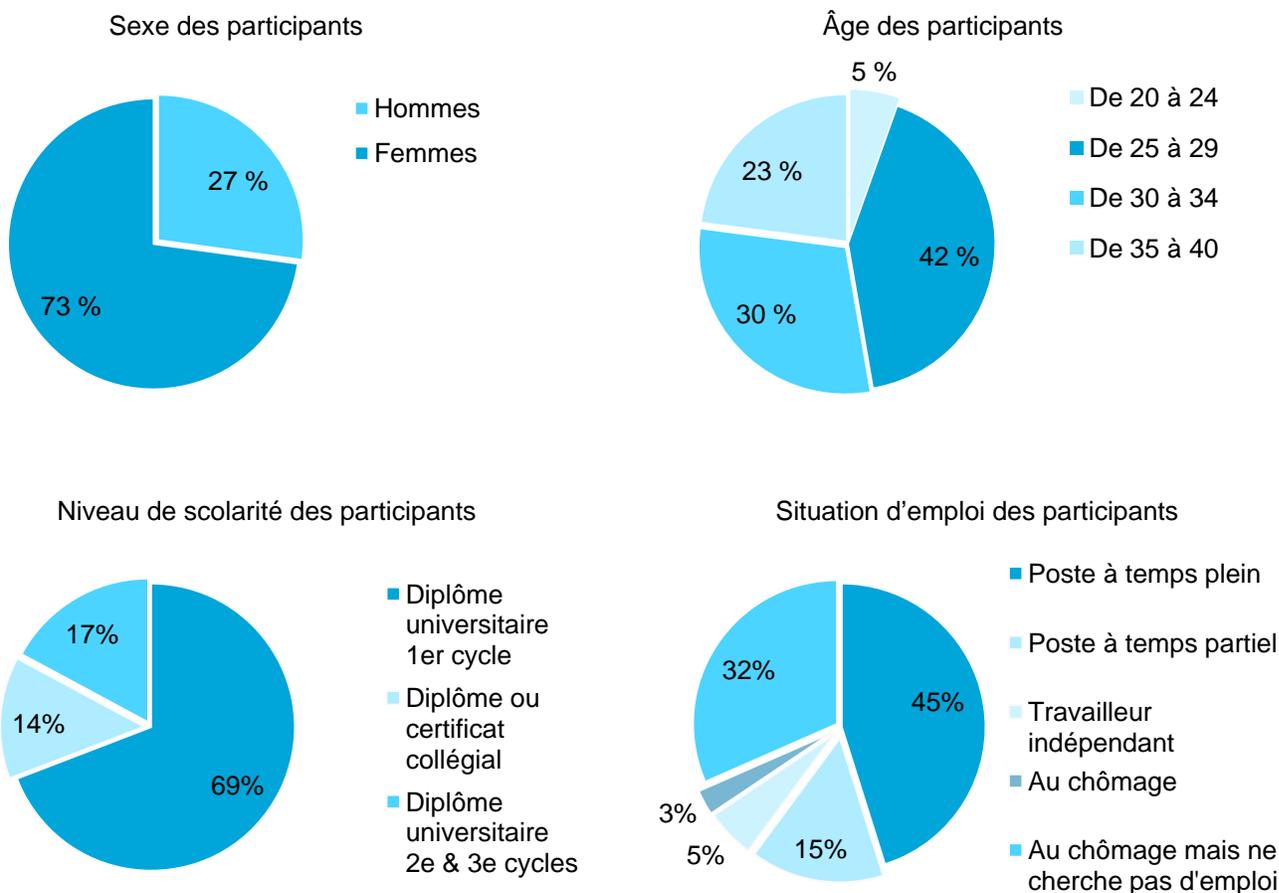
Les participants potentiels qui visitaient le site Web CareerMotion.ca étaient immédiatement informés de la nature et de l'objectif du projet et des critères d'admissibilité. Ils étaient également informés de la rémunération qu'ils toucheraient en participant à l'étude : 25 \$ pour remplir l'enquête de référence, 50 \$ pour la première enquête de suivi et 25 \$ pour la seconde. Les visiteurs qui souhaitaient s'inscrire au projet devaient remplir un court questionnaire portant sur leur âge, leur sexe, leur situation d'emploi, leur niveau de scolarité et leur statut de résident. Les participants étaient avisés que, pour être admissibles à l'étude, ils devaient résider en Colombie-Britannique, être âgés de 18 à 40 ans, ne pas être aux études et posséder un diplôme ou un certificat délivré par une université ou un collègue canadien. Les personnes dont le plus haut niveau de scolarité atteint était un certificat ou un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers n'étaient pas admissibles.

Une fois leur admissibilité déterminée, les participants étaient priés de lire et de signer le formulaire de consentement éclairé et de remplir le questionnaire de référence. Le système électronique répartissait alors de façon aléatoire les participants entre le groupe programme et le groupe témoin. Les participants du groupe programme avaient dès lors accès aux outils Web d'orientation de carrière et étaient informés qu'ils y auraient accès pour une période limitée de cinq semaines. L'accès au site Web était protégé par mot de passe et réservé aux membres du groupe programme. On a prévenu les participants qu'ils devaient soumettre une preuve de résidence par courrier électronique ou par la poste pour maintenir leur admissibilité au programme.

Profil des participants

Comme en témoigne la figure 4 ci-dessous, la grande majorité des participants étaient des femmes, occupant un emploi et ayant fait des études universitaires. La plupart d'entre elles étaient âgées d'au moins trente ans et étaient ainsi susceptibles d'avoir obtenu leur diplôme depuis quelque temps. Le niveau d'études le plus élevé de près de 70 pour cent des membres de l'échantillon était un grade de premier cycle universitaire, et seuls 14 pour cent des participants possédaient seulement un certificat ou un diplôme collégial. Ces données contrastent avec celles de l'Enquête sur la population active, qui révèle que sur l'ensemble des diplômés du postsecondaire de la Colombie-Britannique, seuls quelque 35 pour cent détenaient un baccalauréat et environ 50 pour cent avaient terminé des études collégiales en 2009.

Figure 4 Profil des participants à *Carrière en main* au moment de l'enquête de référence



Source : Données administratives de *Carrière en main*.

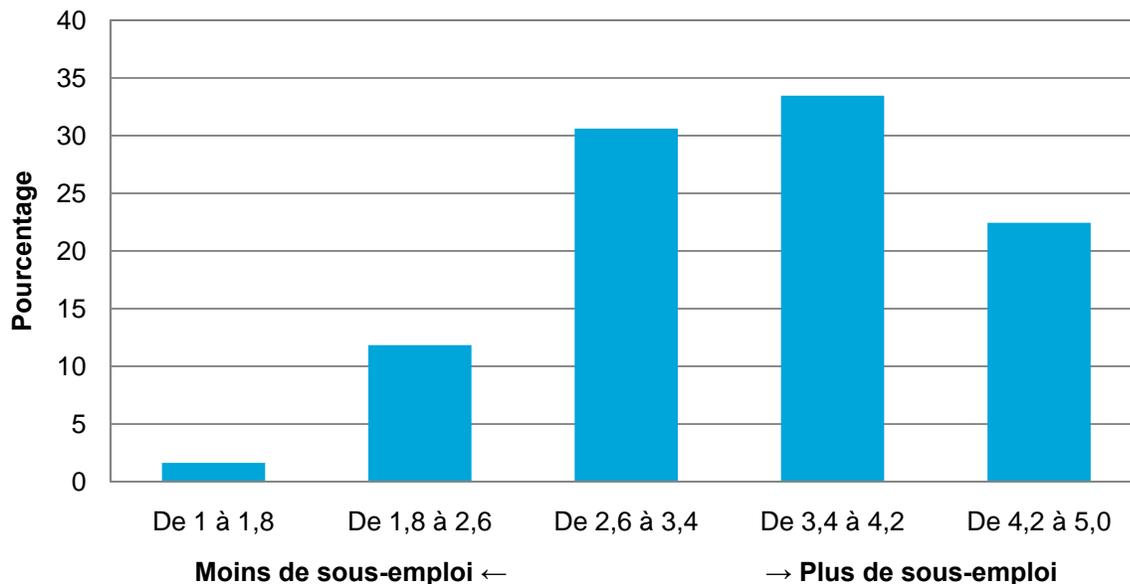
Ce que démontre la figure 4, c'est que l'échantillon de participants au projet *Carrière en main* n'est pas représentatif des diplômés du postsecondaire de la Colombie-Britannique en général, mais plutôt des diplômés du postsecondaire de la province qui se considèrent comme sous-employés et qui sont à la recherche d'aide professionnelle en ligne. L'échantillon de *Carrière en main* montre de manière évidente que les Canadiens qui se sentent surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent sont généralement très instruits. Il traduit également le recours croissant des femmes à Internet. Bien que la recherche n'en soit qu'à ses débuts, les chercheurs constatent que les femmes ont commencé à surpasser les hommes en termes d'utilisation de certaines applications Web au cours des dernières années, particulièrement dans les domaines du réseautage social et du partage d'information¹¹.

¹¹ À ce sujet, consulter www.pewinternet.org/Media-Mentions/2009/Women-Outnumber-Men-on-Social-Networking-Sites.aspx.

Comme les participants à *Carrière en main* ont été recrutés en fonction de leur besoin de trouver une carrière correspondant davantage à leurs études, il y a lieu de croire que la plupart d'entre eux se considéraient comme sous-employés ou surqualifiés au moment de l'inscription. Le questionnaire de référence comportait une échelle à neuf items élaborée par Maynard, Joseph et Maynard (2006) qui jette un regard plus objectif sur l'inadéquation entre compétences et emploi. On a demandé aux répondants s'ils étaient en accord ou en désaccord — sur une échelle variant de totalement en désaccord (1) à complètement en accord (5) — avec certains énoncés, à savoir si leur emploi requérait un niveau de scolarité moindre que le leur et si leurs compétences y étaient mises à profit. Les participants se sont ensuite vu attribuer une note moyenne pour l'ensemble de leurs réponses en vue de déterminer leur degré de sous-emploi, lequel est présenté dans la figure ci-dessous.

Comme le montre la figure 5, l'échantillon de *Carrière en main* pourrait, dans son ensemble, être considéré comme sous-employé, puisque la majorité des participants ont semblé acquiescer aux énoncés voulant que leur emploi ne reflète pas leurs compétences et leur expérience. Cependant, le diagramme montre également qu'une portion relativement faible mais significative de l'échantillon s'estimant en situation de sous-emploi ne tomberait pas dans cette catégorie si des critères plus stricts étaient appliqués.

Figure 5 Sous-emploi des participants au moment de l'enquête de référence



Source : Enquête de référence de *Carrière en main*.

L'un des principaux instruments de mesure de l'efficacité de *Carrière en main* est l'échelle du sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière. Nous avons recours à la version courte de l'échelle, qui comporte vingt-cinq questions, soit cinq portant sur chacune des cinq compétences suivantes : (a) la justesse de l'autoévaluation; (b) la collecte de renseignements sur les professions; (c) la définition d'objectifs; (d) l'élaboration de plans d'avenir et (e) la résolution de

problèmes. Chaque item est évalué à l'aide d'une échelle de cinq points de type Likert variant d'aucune confiance (1) à entière confiance (5). Le résultat total est calculé en additionnant les résultats de l'ensemble des items; plus les résultats sont élevés, meilleur est le sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière.

Les sentiments d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi et de prise de décisions de carrière sont complémentaires. Des études antérieures ont permis de tracer un parallèle entre le sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi et les résultats obtenus, notamment en ce qui a trait au fait d'entreprendre ou non une recherche d'emploi, à la durée de la recherche d'emploi ainsi qu'au nombre d'offres d'emploi reçues. Ces deux mesures du sentiment d'efficacité personnelle fournissent de précieux enseignements sur la mentalité des participants à *Carrière en main* à l'égard de la prise de décisions concernant le type de carrière souhaité et la recherche d'un emploi qui correspond davantage à leurs aptitudes.

Les diagrammes de la figure 6 montrent le classement des participants sur chaque échelle au moment de l'enquête de référence. En moyenne, les participants ont révélé une confiance modérée en leur capacité à prendre des décisions de carrière, considérant que près d'une personne sur cinq a obtenu un niveau de confiance quasi complet. La confiance des participants en leur capacité d'entreprendre les tâches inhérentes à la recherche d'emploi était toutefois plus faible et leurs réponses réparties de manière plus uniforme autour du niveau de confiance moyen. Ces résultats indiquent donc que si les participants recrutés pour le projet étaient plutôt confiants à l'idée d'entreprendre un changement de carrière — sentiment de confiance qui les a peut-être incités à chercher de l'aide et à s'inscrire au programme —, ils ne l'étaient toutefois pas autant à la perspective d'entamer les démarches nécessaires à l'avancement de leur situation professionnelle.

La confiance plus modérée des participants à entreprendre une recherche d'emploi se traduit par le faible nombre d'activités de recherche d'emploi auxquelles ils ont dit s'être adonnés durant le mois précédent l'enquête. Comme le montrent les diagrammes de la figure 7, dans l'ensemble, près du quart des participants se sont livré à tout au plus une activité de recherche d'emploi au cours des quatre dernières semaines, tandis qu'un autre 25 pour cent n'a pris part qu'à une ou deux activités. Les participants sont encore moins nombreux à avoir consulté des ressources d'IMT, imprimées ou électroniques, pendant la même période : seul le tiers s'est reporté à tout au plus une ressource, et très peu ont consulté en moyenne plus d'une ressource par semaine.

Ces constats sont tout à fait en lien avec ce qu'ont révélé les groupes de discussion. Les participants aux groupes de discussion ont affirmé avoir fait face à divers obstacles et défis de planification de carrière au moment où ils se sont inscrits à l'étude. Aucun d'entre eux n'a mentionné que son expérience à cet égard avait été chose facile, et tous ont dit avoir rencontré des difficultés à un moment ou un autre. Nombre de ceux qui ont fait des études universitaires ou collégiales avec stage ou programme coopératif s'estimaient mieux préparés à faire leur entrée sur le marché du travail. Ceux dont le programme d'études n'offrait pas cette possibilité considéraient avoir reçu peu de soutien durant les études pour les aider à lancer leur carrière et à intégrer la population active au terme de leur formation.

Figure 6 Sentiments d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi et de prise de décisions de carrière au moment de l'enquête de référence

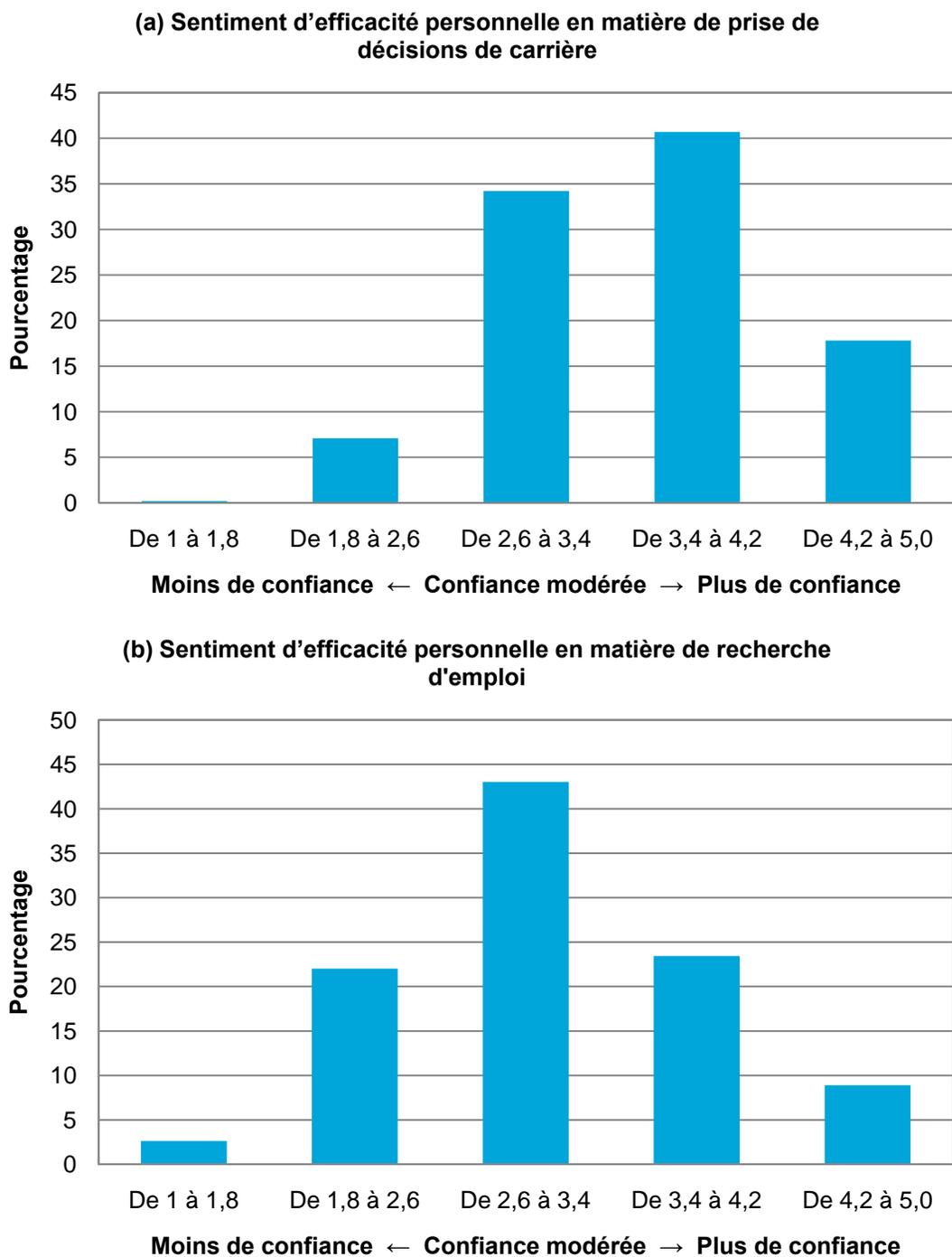
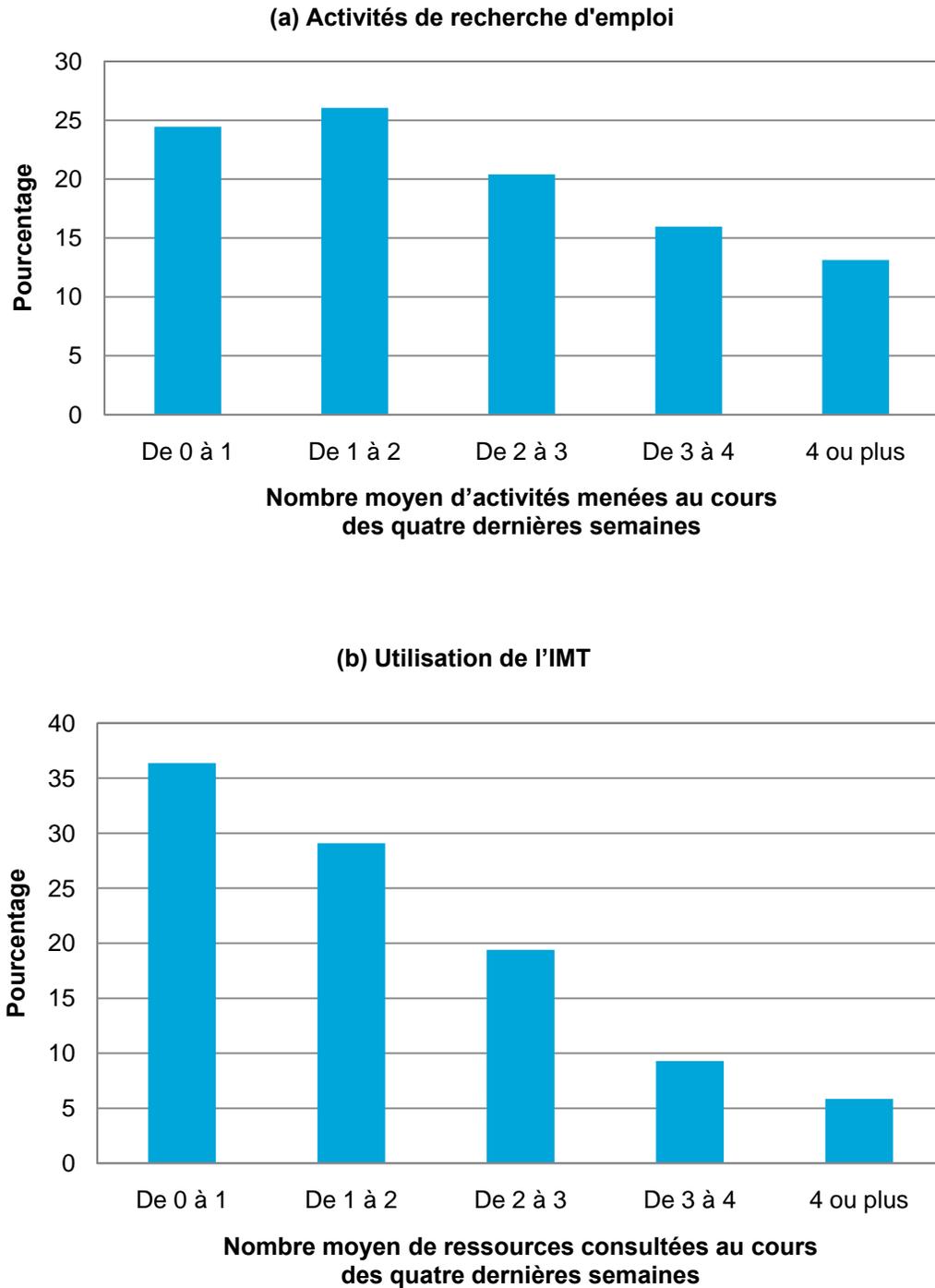


Figure 7 Activités de recherche d'emploi et utilisation de l'IMT au moment de l'enquête de référence



Impacts de *Carrière en main*

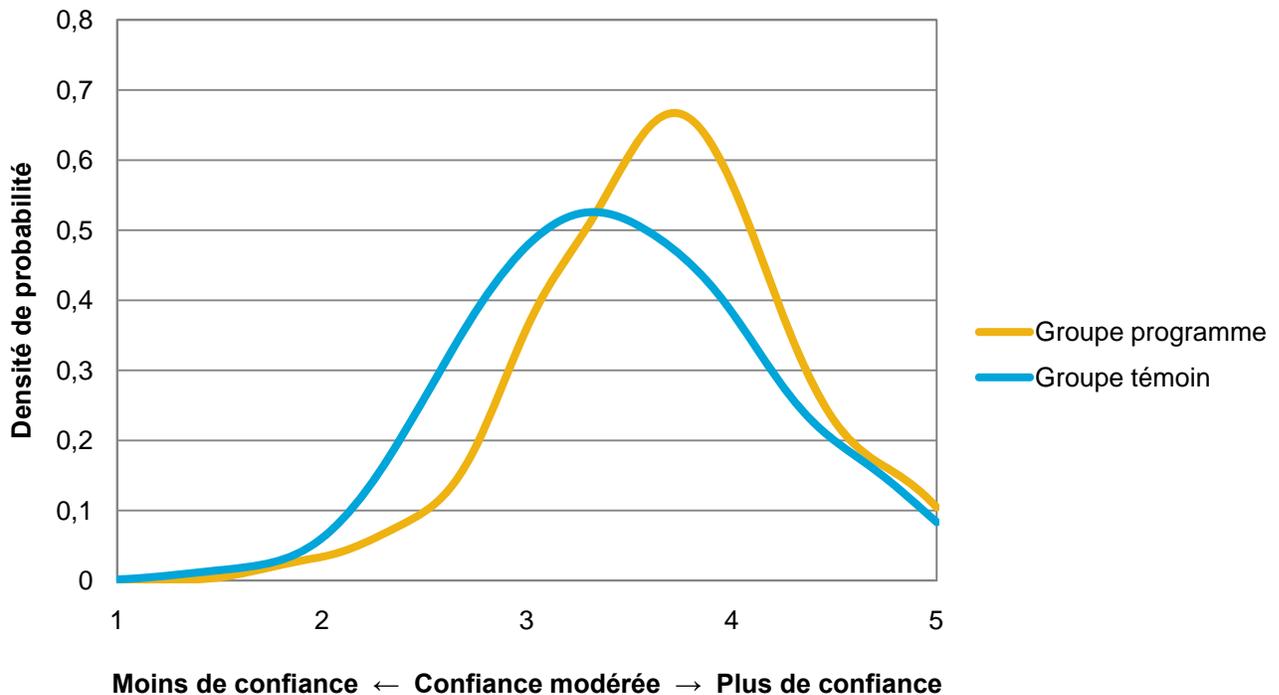
La diffusion en ligne d'information sur le marché du travail (IMT) peut-elle aider les diplômés des études postsecondaires à dénicher un emploi qui exploite leur plein potentiel? L'approche méthodologique adoptée pour répondre à cette question nous permet d'isoler chaque étape de ce processus et d'accéder à la « boîte noire » afin d'étudier les répercussions du programme sur divers facteurs cognitifs intermédiaires qui, selon des études antérieures, sont associés aux résultats comportementaux escomptés. Grâce à notre approche rigoureuse qui repose sur de multiples méthodes, nous sommes en mesure de déterminer quels ont été les effets du programme sur la prise de décisions de carrière des participants et si ces changements ont amélioré de manière significative leurs comportements.

Impacts sur les participants immédiatement après l'intervention

La première enquête de suivi évalue les effets des outils de *Carrière en main* sur l'aptitude des membres du groupe programme à la prise de décisions de carrière immédiatement à l'issue de l'intervention. Environ les trois quarts des 510 participants qui avaient rempli le questionnaire de référence ont ensuite rempli la première enquête de suivi. Au total, la première enquête de suivi comptait 382 répondants : 174 au sein du groupe programme et 208 dans le groupe témoin.

La figure 8 montre la répartition des résultats des groupes programme et témoin sur l'échelle du sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière immédiatement après l'intervention. On y constate que *Carrière en main* a entraîné une augmentation significative de la confiance des membres du groupe programme à l'égard de la prise de décisions en matière de choix professionnels. Si le degré de confiance des membres du groupe témoin est demeuré sensiblement le même au cours des cinq semaines de l'étude (estimé en moyenne à 3,45 points sur un total possible de cinq points), les membres du groupe programme étaient plus nombreux à se considérer plus habilités à prendre des décisions de carrière au terme de l'intervention puisque, en moyenne, leur degré de confiance est passé à 3,67 points. Les différences relevées entre les deux groupes sont statistiquement significatives au seuil de 1 pour cent.

Figure 8 Impact de *Carrière en main* sur le sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière au moment de la première enquête de suivi

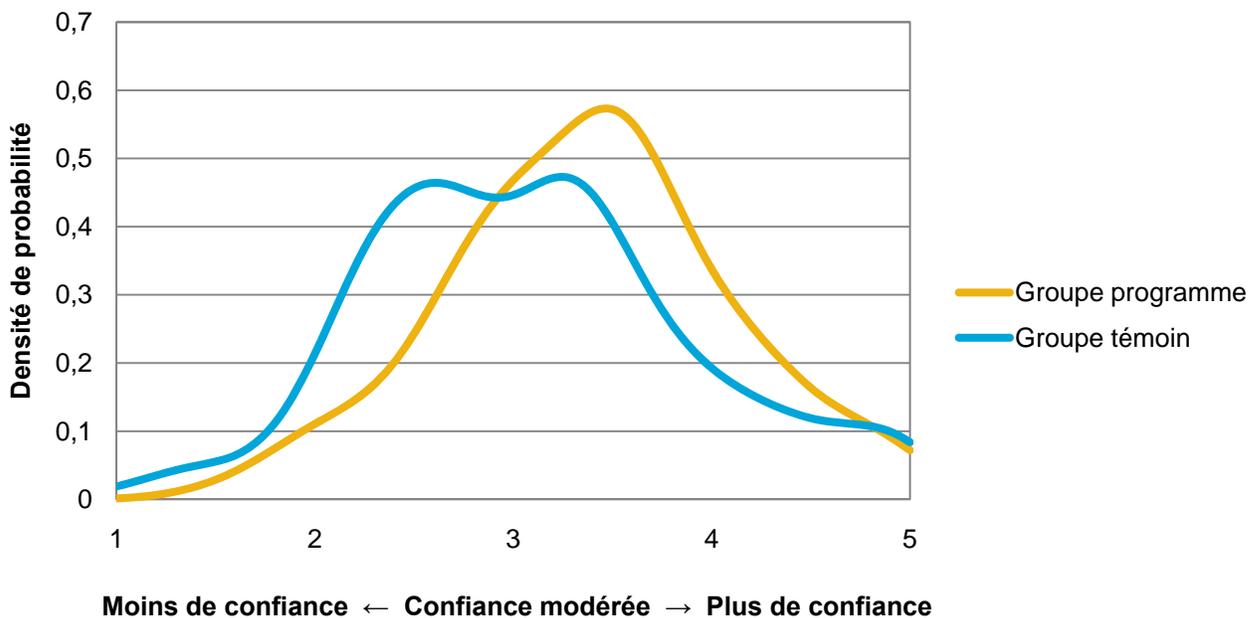


Source : Première enquête de suivi de *Carrière en main*.

Carrière en main a non seulement eu une incidence positive sur les aptitudes des participants à prendre des décisions professionnelles, mais aussi sur leur capacité à entreprendre une recherche d'emploi. Comme en témoigne la figure 9, les membres du groupe programme avaient considérablement plus tendance à se déclarer plus confiants à l'égard de leur recherche d'emploi après l'intervention, réalisant une note moyenne de 3,37 (sur un total possible de cinq points) comparativement à 3,09 pour le groupe témoin. Cette différence s'est également avérée significative au seuil de 1 pour cent.

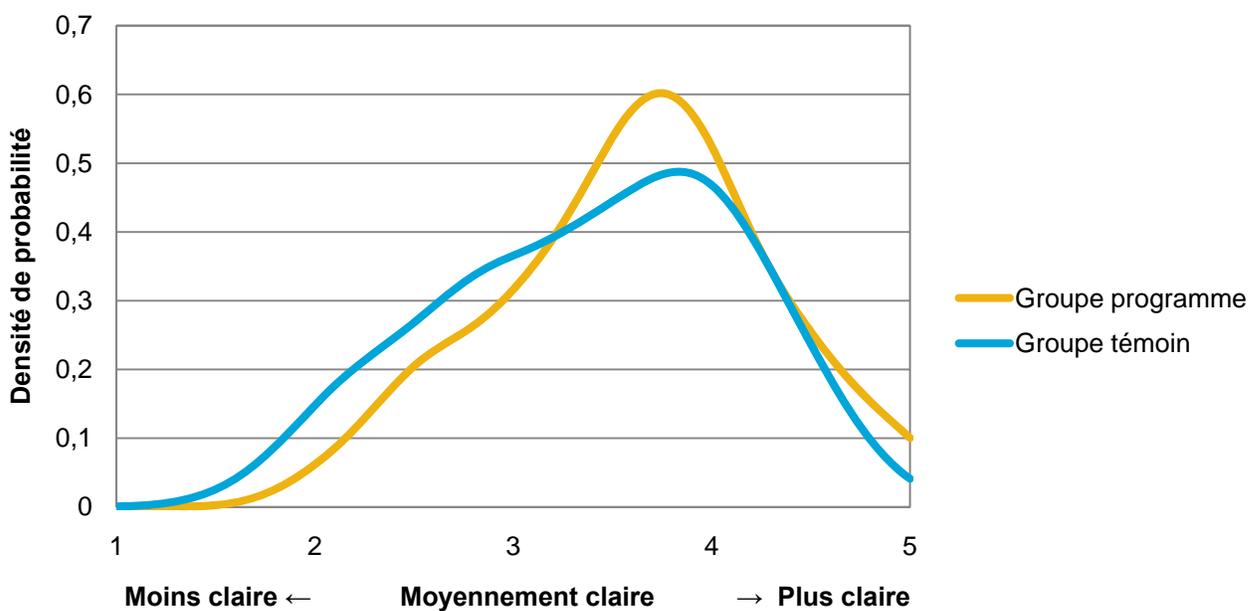
Aussi, les participants du groupe programme étaient plus susceptibles de définir plus clairement leurs objectifs de recherche d'emploi. Comme le montre la figure 10, ils ont obtenu une note moyenne de 3,6 sur l'échelle de clarté de recherche d'emploi, comparativement à 3,4 du côté du groupe témoin. Cette différence était à nouveau significative au seuil de 1 pour cent.

Figure 9 Impact de *Carrière en main* sur le sentiment d'efficacité en matière de recherche d'emploi au moment de la première enquête de suivi



Source : Première enquête de suivi de *Carrière en main*.

Figure 10 Impact de *Carrière en main* sur la clarté de recherche d'emploi au moment de la première enquête de suivi



Source : Première enquête de suivi de *Carrière en main*.

Les impacts de *Carrière en main* peuvent également être exprimés en termes de la taille des effets pour chaque résultat d'intérêt. Compte tenu des différences entre les échelles de mesure, les impacts doivent être standardisés pour pouvoir comparer les impacts de *Carrière en main* en fonction de différents résultats pertinents. La standardisation de la taille des effets est également requise pour déterminer dans quelle mesure ces résultats sont comparables à ceux d'autres études sur l'efficacité de différentes approches de perfectionnement professionnel.

La taille des effets est standardisée à l'aide du d de Cohen, méthode couramment utilisée dans la littérature psychologique qui consiste à diviser l'effet observé par l'écart-type de la moyenne de l'échantillon lors de l'enquête de référence. La mesure de la taille des effets ainsi obtenue est exprimée en unités d'écart-types par rapport à la moyenne de l'échantillon. Par exemple, un impact de 0,50 signifie que suite à l'intervention, les participants ont obtenu en moyenne un score qui était à une moitié d'écart-type au-dessus du score moyen au moment de l'enquête de référence.

Pour calculer la taille des effets, nous avons également recours à la stratégie courante dans la littérature empirique pour obtenir une estimation plus exacte des impacts qui consiste à employer un estimateur de « différence des différences ». Cette approche calcule l'impact d'une intervention comme étant la différence entre tout changement observé entre les groupes programme et témoin, de l'enquête de référence jusqu'à l'enquête de suivi. Cette technique a une double finalité : atténuer toute différence potentielle entre les deux groupes au moment de l'enquête de référence (première différence) et relever tout changement de l'enquête de référence jusqu'à l'enquête de suivi (deuxième différence). La validité de cette méthode d'estimation des impacts tient au fait qu'une fois que l'estimation contrefactuelle du changement fournie par le groupe témoin est éliminée, tout ce qui reste est le changement provoqué par l'intervention elle-même.

Le tableau qui suit présente la taille des effets standardisés des principaux résultats étudiés immédiatement après que les participants ont terminé l'intervention¹². Les nombres négatifs qui figurent dans la deuxième colonne s'expliquent par les calculs de « différences des différences » et reflètent une légère baisse, en moyenne, des résultats d'intérêt au cours des cinq semaines de l'étude pour les participants du groupe témoin.

Comme l'indique le tableau 1, *Carrière en main* a eu une incidence considérable et significative sur certains facteurs cognitifs de premier plan, notamment le sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière et de recherche d'emploi ainsi que la clarté de recherche d'emploi. Il s'est également répercuté sur certains facteurs souvent considérés comme étant d'importants éléments avant-coureurs de l'amorce d'un changement de carrière. Les activités d'exploration de carrière menées par les membres du groupe témoin ont connu une baisse au cours des cinq semaines de l'étude, tandis que les efforts qu'ont consacrés les participants du groupe programme à l'exploration des possibilités de carrière s'offrant à eux ont en moyenne augmenté. Les membres du groupe programme se sont également dits plus à l'aise de solliciter l'aide de leur entourage en matière de recherche d'emploi. Cependant, ils n'avaient pas entrepris davantage d'actions de réseautage au terme des cinq semaines comparativement aux participants du groupe témoin.

¹² Consulter l'annexe pour une liste exhaustive des impacts.

Tableau 1 Impact de *Carrière en main* sur les principaux résultats étudiés après cinq semaines

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière	0,48	-0,24	0,72***
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi	0,59	-0,04	0,63***
Clarté de recherche d'emploi	0,51	0,16	0,35***
Exploration de carrière	0,13	-0,18	0,30***
Planification de carrière	0,43	0,21	0,22**
Habilité à tirer profit du réseautage	0,19	-0,06	0,25**
Intensité du réseautage	0,03	-0,02	0,05
Intensité de recherche d'emploi	0,02	-0,03	0,04
Intention de recherche d'emploi	-0,03	-0,06	0,03
Utilisation de l'IMT	0,15	-0,05	0,20***
Facilité d'accès à l'IMT	0,32	0,08	0,24***
Satisfaction professionnelle	0,15	0,07	0,08
Satisfaction personnelle	0,08	0,00	0,07**

Sources : Enquêtes de référence et de suivi de *Carrière en main*.

Notes : Les échantillons des groupes programme et témoin comportent respectivement 208 et 174 participants. La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de valeurs manquantes. Tous les impacts ont été mesurés selon les écarts-types relatifs aux échelles. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux écarts entre les changements d'échelle des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent.

Les impacts de *Carrière en main* se sont-ils maintenus sur une période d'un an?

Les données recueillies lors de la seconde enquête de suivi nous permettent d'évaluer si les améliorations du sentiment de confiance personnelle des participants en matière de prise de décisions de carrière, relevées immédiatement après l'intervention, se sont maintenues ou ont évolué à long terme. Comme on pouvait s'y attendre, on a noté une diminution importante du nombre de participants ayant pris part à la seconde enquête de suivi un an après l'intervention, qui comptait un échantillon final de 259 répondants, soit 123 dans le groupe programme et 136 dans le groupe témoin. L'échantillon de la seconde enquête de suivi représente 52 pour cent des 497 participants de

l'échantillon de recherche initial et 68 pour cent des 382 participants de l'échantillon de la première enquête de suivi¹³.

La réduction significative de la taille de l'échantillon de la seconde enquête témoigne du défi que pose la planification d'une enquête de suivi en vue d'évaluer les impacts à long terme. Si l'enquête est réalisée trop tôt après l'intervention, il se peut que les membres du groupe programme n'aient pas eu suffisamment de temps pour réévaluer leur situation professionnelle et entreprendre une recherche d'emploi. Inversement, si elle est réalisée de manière trop tardive, on court le risque de voir les impacts de l'intervention s'estomper et d'autres facteurs fausser les résultats. Qui plus est, à mesure que le temps passe, il est de plus en plus difficile de retracer les participants, et il devient ardu et coûteux de recruter suffisamment de répondants pour maintenir un échantillon représentatif.

Le tableau 2 ci-dessous présente les répercussions de *Carrière en main* un an après la conclusion du programme. Aux fins de comparaison, les trois premières colonnes montrent la taille des effets standardisés des impacts du programme après cinq semaines parmi l'échantillon de recherche de 259 répondants ayant complété les deux enquêtes.

Les résultats qui figurent dans les trois premières colonnes du tableau 2 diffèrent quelque peu de ceux présentés au tableau 1, ces derniers provenant de l'échantillon de recherche des 382 répondants qui ont pris part à la première enquête. Comparativement aux résultats après cinq semaines du tableau 1, la taille des effets des impacts au terme de cinq semaines, calculée en fonction d'un échantillon moindre, est généralement moins importante. Certaines différences qui ne sont significatives qu'au seuil de 5 ou de 10 pour cent dans l'échantillon plus restreint étaient significatives au seuil de 1 pour cent dans l'échantillon plus vaste. Cela démontre que la taille plus modeste de l'échantillon qui a complété la seconde enquête de suivi diminue notre capacité à déceler certains impacts qui pourraient être importants. Il y a donc lieu de croire que si l'échantillon avait été plus large, on aurait été en mesure de déceler des répercussions plus significatives, notamment sur certains résultats liés à l'emploi qui seront abordés à la prochaine section.

¹³ Le profil des répondants de la seconde enquête de suivi a été comparé à celui des personnes n'ayant pris part qu'à la première. On a constaté que l'échantillon de recherche de la seconde enquête de suivi n'était pas substantiellement différent de celui de la première enquête. On a également procédé au contrôle de l'échantillon de recherche pour déceler la moindre différence systématique relative aux caractéristiques observables entre les groupes programme et témoin afin d'évaluer toute altération potentielle des estimations des impacts. Aucune différence systématique n'a été observée entre les deux groupes quant aux caractéristiques démographiques de base ou au statut d'emploi fournis lors de l'enquête de référence.

Tableau 2 Impact de *Carrière en main* sur les principaux résultats étudiés après cinq semaines et un an

	Résultats après cinq semaines			Résultats après un an		
	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Groupe programme	Groupe témoin	Impact
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière	0,38	-0,15	0,53***	0,44	0,03	0,41***
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi	0,45	-0,02	0,47***	0,49	0,09	0,40***
Clarté de recherche d'emploi	0,36	0,16	0,20*	0,45	0,26	0,19*
Exploration de carrière	0,04	-0,09	0,13	0,40	0,26	0,13
Planification de carrière	0,44	0,18	0,26**	0,53	0,22	0,31**
Habilité à tirer profit du réseautage	0,13	-0,06	0,19**	0,21	-0,06	0,26**
Intensité du réseautage	0,02	-0,01	0,03	-0,19	-0,27	0,08
Intensité de recherche d'emploi	0,00	-0,04	0,05	0,44	0,22	0,22*
Intention de recherche d'emploi	-0,06	-0,14	0,08	-0,38	-0,63	0,25*
Utilisation de l'IMT	0,25	-0,05	0,30***	-0,09	-0,41	0,32**
Facilité d'accès à l'IMT	0,29	0,08	0,21*	0,54	0,14	0,41***
Satisfaction au travail	0,14	0,08	0,06	0,38	0,31	0,07
Satisfaction personnelle	0,09	-0,02	0,10	0,30	0,20	0,10

Sources : Enquêtes de référence et de suivi de *Carrière en main*.

Notes : Les échantillons des groupes programme et témoin comportent respectivement 127 et 113 participants lors de la première enquête de suivi, ainsi que 136 et 123 lors de la seconde. La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes. Tous les impacts ont été mesurés selon les écarts-types relatifs aux échelles. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les changements d'échelle pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent.

Les répercussions importantes de *Carrière en main* au terme de cinq semaines sur la confiance des membres du groupe programme et la clarté de leurs objectifs professionnels, mais aussi sur leur motivation à atteindre les objectifs ainsi fixés, se sont maintenues un an après que l'intervention s'est terminée. Comme indiqué au tableau 2, les changements constatés au sein du groupe programme pour chacune de ces mesures au cours de l'année ont été considérablement plus importants que du côté du groupe témoin.

Si l'influence de *Carrière en main* sur le sentiment d'efficacité personnelle des membres du groupe programme en matière de prise de décisions de carrière a quelque peu diminué par rapport à la première enquête de suivi, les membres du groupe programme affichent toujours un score à cet égard supérieur de près d'un demi-écart-type, impact qui demeure statistiquement significatif au seuil de 1 pour cent. Dans le même ordre d'idées, les membres du groupe programme manifestent considérablement plus de confiance quant à leur capacité d'entreprendre une recherche d'emploi et sont davantage en mesure d'arrêter leur choix sur une carrière.

L'effet bénéfique de *Carrière en main* sur l'aisance des membres du groupe programme à solliciter l'aide de leur entourage s'est également maintenu à long terme. Toutefois, ils n'ont pas eu davantage recours au réseautage que les membres du groupe témoin, que ce soit après cinq semaines ou lors de la seconde enquête de suivi. Il s'agit potentiellement d'un domaine où les chercheurs d'emploi auraient besoin d'une aide supplémentaire à celle fournie dans le cadre de *Carrière en main*, car bien que les outils et les ressources proposés par l'outil Web de perfectionnement professionnel aient accru l'aisance des membres du groupe programme à s'adonner à des activités de réseautage, il se peut que les participants requièrent un soutien plus personnel pour accroître leurs interactions avec des personnes susceptibles de les aider à dénicher un emploi ou une carrière à leur mesure.

Interrogés à savoir s'ils s'étaient livrés à davantage d'activités d'exploration de carrière depuis la réalisation de l'enquête de référence, les membres des groupes programme et témoin ont répondu par l'affirmative. Même si les membres du groupe programme étaient légèrement plus nombreux à affirmer avoir entrepris un plus grand nombre d'activités d'exploration de carrière au cours de l'année, la différence entre les deux groupes n'était pas statistiquement significative.

Il importe de souligner qu'au terme des cinq semaines, il n'y avait aucune différence majeure quant aux activités de recherche d'emploi entre les deux groupes. Un an après, les membres des groupes programme et témoin ont tous indiqué que leurs activités de recherche d'emploi s'étaient en moyenne intensifiées, les efforts consacrés à la recherche d'emploi par le groupe programme étant pratiquement le double de ceux du groupe témoin, soit un gain de 0,22 écart-type. Les membres du groupe programme étaient également plus enclins à témoigner plus d'ardeur à entreprendre des activités de recherche d'emploi au cours du mois suivant l'enquête. Ces répercussions à long terme sur la recherche d'emploi révèlent un changement comportemental majeur chez les membres du groupe programme, lequel peut être attribué à leur participation à *Carrière en main*.

Parallèlement à l'amélioration de leur comportement en matière de recherche d'emploi, les membres du groupe programme trouvent l'information sur le marché du travail (IMT) plus facilement avec le temps, si bien que l'impact de la facilité d'accès à l'IMT est passé de 21 pour cent d'un écart-type lors de la première enquête de suivi à 41 pour cent lors de la seconde. Cette meilleure perception de la facilité d'accès à l'IMT s'est traduite par un plus grand nombre de membres du groupe programme disant avoir eu davantage recours à l'IMT depuis l'enquête de référence. Malgré la baisse globale de l'utilisation de l'IMT observée sur la période d'un an dans les deux groupes de recherche, la diminution était plus significative du côté du groupe témoin, ce qui indique que les membres du groupe programme faisaient encore davantage appel à l'IMT que leurs homologues du groupe témoin. L'IMT constitue un important outil pour les chercheurs d'emploi, et les membres du groupe programme montrent qu'il leur est non seulement plus facile d'y accéder, mais qu'ils l'utilisent de manière plus optimale, étayant ainsi la

conclusion selon laquelle ils ont consacré davantage d'efforts à la recherche d'emploi depuis la réalisation de l'intervention *Carrière en main*.

Les impacts de *Carrière en main* se sont-ils traduits par une meilleure situation d'emploi?

Comme on pouvait s'attendre d'une courte intervention de faible intensité, *Carrière en main* n'a pas eu d'effet immédiat sur la situation d'emploi des membres du groupe programme, leur horaire de travail ou leurs revenus après cinq semaines. Les participants n'ont pas non plus affiché de différences notables en ce qui a trait à leur situation de sous-emploi. Outre la situation d'emploi inchangée, les activités de recherche d'emploi durant la période au cours de laquelle les membres du groupe programme ont eu accès aux ressources ne se sont pas intensifiées, et ils n'ont pas été davantage portés à dire qu'ils avaient l'intention d'entreprendre la recherche d'un emploi dans un avenir proche. Par conséquent, les connaissances et aptitudes acquises grâce à l'intervention ne s'étaient pas encore traduites par des changements de comportement.

L'absence d'effets manifestes sur l'emploi après cinq semaines pourrait s'expliquer par la nature de *Carrière en main* ou, ce qui est plus probable, par le fait que la première enquête de suivi est survenue trop tôt pour que les participants puissent entreprendre les premières étapes d'un changement de carrière. Au moment où la seconde enquête de suivi a été réalisée, il s'était écoulé suffisamment de temps pour que l'on puisse déceler des changements de comportement des participants, soit pour ce qui est de trouver une carrière qui leur correspondait mieux, soit pour faire la transition vers une nouvelle voie qui pourrait les amener vers la carrière à laquelle ils aspirent.

Les résultats sur l'emploi à long terme des participants à *Carrière en main* sont présentés au tableau 3, notamment en ce qui a trait à leur situation d'emploi au moment de la seconde enquête de suivi, aux changements survenus dans leur emploi depuis l'enquête de référence, et à la concordance de leurs compétences et de leur emploi actuel. Notre analyse s'attarde aux tendances globales de la taille des effets et fait ressortir tout impact significatif constaté.

Nous n'avons noté aucune différence statistiquement significative dans la situation d'emploi globale entre les membres du groupe programme et ceux du groupe témoin après un an. Néanmoins, les répondants du groupe programme étaient légèrement plus portés à être employés que ceux du groupe témoin au moment de la seconde enquête de suivi, la proportion d'emploi à temps plein étant plus importante que celles de l'emploi à temps partiel ou du travail autonome.

Nous n'avons trouvé aucun élément probant indiquant que *Carrière en main* a incité les membres du groupe programme à changer d'emploi après leur participation à l'intervention. Après un an, environ 26 pour cent des participants des groupes programme et témoin avaient quitté l'emploi qu'ils occupaient au moment de s'inscrire au projet. En outre, 37 pour cent des participants du groupe programme et 36 pour cent des participants du groupe témoin sont demeurés au service du même employeur entre l'enquête de référence et la seconde enquête de suivi, la plupart occupant le même poste pendant toute cette période. *Carrière en main* a toutefois pu encourager certains membres du groupe programme à accepter un poste différent chez le même employeur. Comme on peut le voir dans le tableau, 4 pour cent des membres du groupe programme ont déclaré, à l'enquête de suivi après un

an, occuper un poste différent au même niveau de qualification et chez le même employeur que celui indiqué à l'enquête de référence, comparativement à moins de 1 pour cent chez les membres du groupe témoin. Cet effet, significatif au niveau de 10 pour cent, semble indiquer qu'une petite proportion de membres du groupe programme ont peut-être cherché une meilleure adéquation entre leurs compétences et leur situation d'emploi sans changer d'employeur.

Tableau 3 Impact de *Carrière en main* sur la situation d'emploi après un an

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact
Pourcentage sans emploi ou hors de la population active après un an	12,2	13,2	-1,0
Pourcentage employés ou travailleurs autonomes après un an :	87,8	86,8	1,0
▪ Temps plein	69,1	64,7	4,4
▪ Temps partiel	13,8	16,2	-2,4
▪ Travail autonome	4,9	5,9	-1,0
Pourcentage travaillant pour le même employeur à l'enquête de référence et après un an :	37,2	35,8	1,3
▪ Même poste	25,4	27,5	-2,1
▪ Poste différent, niveau supérieur	6,1	5,8	0,3
▪ Poste différent, même niveau	4,4	0,8	3,6*
▪ Poste différent, niveau inférieur	0,9	0,8	0,0
Pourcentage <u>ne</u> travaillant <u>pas</u> pour le même employeur à l'enquête de référence et après un an	25,7	25,8	-0,2
Pourcentage croyant que leur situation d'emploi après un an leur correspondait mieux qu'à l'enquête de référence	34,8	27,3	7,6
Pourcentage plus satisfaits de leur emploi après un an qu'à l'enquête de référence	38,5	31,3	7,2
Salaire horaire moyen après un an (en dollars)	23,7	22,6	1,1
Durée d'emploi moyenne après un an (en mois)	27,3	22,6	4,7

Sources : Enquête de référence et seconde enquête de suivi de *Carrière en main*.

Notes : La taille des échantillons peut varier pour les mesures individuelles en raison de données manquantes. Tous les effets ont été mesurés en fonction du nombre d'écart-types des échelles. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences dans les changements d'échelle entre les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent.

Le tableau 3 révèle aussi que les membres du groupe programme ont fait état d'améliorations dans leur situation d'emploi de manière constante, ce qui est une bonne indication du rôle positif de *Carrière en main* pour ce qui est d'aider les participants à trouver une carrière qui leur convient mieux. Les résultats laissent croire que *Carrière en main* a permis à certains membres du groupe programme de trouver un emploi qui concordait mieux avec leurs compétences et que, de façon générale, les membres du groupe programme étaient plus satisfaits de leur emploi un an après la fin du programme. Parmi les participants qui étaient employés au moment de l'enquête de référence et de la seconde enquête de suivi, les membres du groupe programme étaient plus enclins à affirmer que leur emploi correspondait mieux à leurs compétences. *Carrière en main* a entraîné une hausse similaire de la proportion des personnes se disant satisfaites de leur emploi actuel. L'intervention semble par ailleurs avoir mené à une augmentation du salaire moyen et de la durée d'emploi chez les membres du groupe programme. Même si la taille de ces effets est assez marquée, elle n'est pas significative au niveau de 10 pour cent possiblement en raison de ce que l'échantillon des répondants à l'enquête de suivi après un an était relativement petit¹⁴.

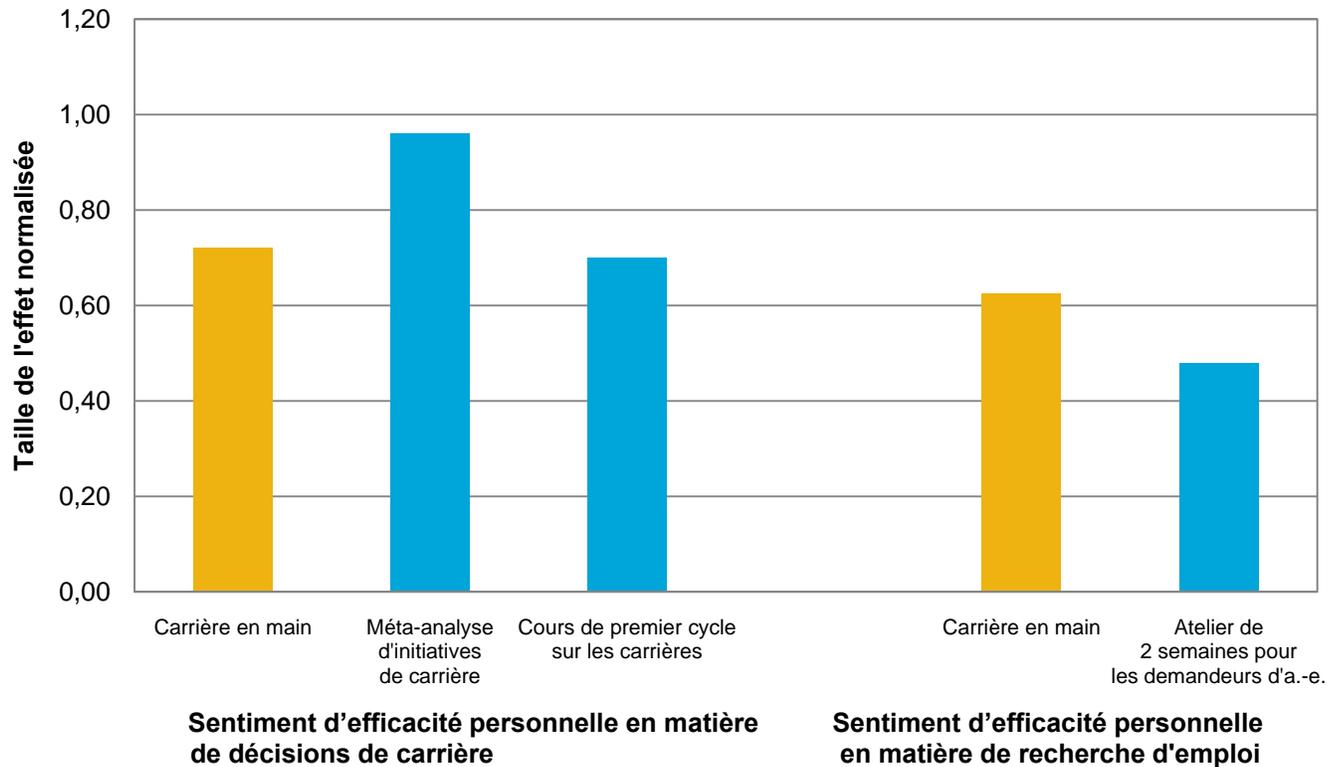
Les groupes de discussion ont permis de confirmer que pour la plupart, la participation à *Carrière en main* n'avait pas eu pour conséquence directe de changer leur situation d'emploi. Seuls deux participants à ces groupes occupaient un nouveau poste depuis le début du projet, et ces nouveaux emplois n'étaient pas nécessairement mieux adaptés à leurs compétences et à leur scolarité. Pendant les groupes de discussion, les membres du groupe programme étaient plus enclins à parler de l'impact qu'avait eu *Carrière en main* sur leur façon de planifier leur carrière et de rechercher un emploi. Pour certains, les renseignements et les activités de *Carrière en main* sur la planification de la carrière les ont aidés à se remettre sur les rails après une période de chômage, de non-participation au marché du travail ou de travail dans un poste qui n'avait aucun lien avec leur scolarité ou leurs intérêts. L'intervention a aussi aidé certains membres du groupe programme à se faire une meilleure idée de leur développement de carrière, voyant la recherche d'un emploi davantage comme une étape dans leur parcours professionnel que comme la simple quête d'un travail.

Les impacts de *Carrière en main* en contexte

Comment le projet *Carrière en main* se compare-t-il à d'autres types d'interventions, notamment à celles qui font intervenir des services en personne plus coûteux ciblant des populations semblables? La figure 11 compare deux résultats principaux de *Carrière en main*, notamment le sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière et le sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi, à des évaluations d'autres programmes de perfectionnement professionnel. La plupart des évaluations d'interventions de carrière sont basées sur des méthodes pré-post pour lesquelles il n'y a pas de groupe témoin comme contrefactuel.

¹⁴ Comme une alternative qui s'offre aux participants est l'inscription dans un programme d'éducation ou de formation, les répondants devaient mentionner tout programme d'éducation ou de formation suivi récemment lors de la seconde enquête de suivi. Bien qu'il n'y ait aucune différence statistique dans les effets observés, certains éléments portent à croire que les membres du groupe programme ont peut-être diminué leurs activités d'éducation ou de formation pendant la période de suivi. Les résultats sont présentés en annexe.

Figure 11 Effets de *Carrière en main* par rapport à d'autres évaluations



Sources : Enquête de référence et première enquête de suivi de *Carrière en main*, Whiston, Sexton et Lasoff (1998); Van Ryn et Vinokor (1992); et Grier-Reed, Skaar et Conkel-Ziebell (2009).

On peut voir dans le diagramme que les résultats expérimentaux de *Carrière en main* sont tout à fait comparables aux résultats d'autres études. En fait, les effets de *Carrière en main* sur le sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière et sur le sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi sont plus importants que ceux de deux études examinant les effets d'un cours magistral d'un semestre et d'un atelier de deux semaines en personne¹⁵. Le fait que

¹⁵ Les initiatives de carrière utilisées pour la comparaison se déroulent généralement en personne et dans une salle de classe. Certaines s'adressent à des étudiants tandis que d'autres ciblent davantage les travailleurs sans emploi. Whiston, Sexton et Lasoff (1998) ont entrepris la méta-analyse de 47 études réalisées de 1983 à 1995 pour évaluer une variété de méthodes de perfectionnement professionnel, y compris des séances d'orientation individuelle et en groupe, ainsi que des outils informatiques et autres méthodes autodirigées, et ont estimé un effet moyen de près d'un écart-type sur le sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière. Van Ryn et Vinokor (1992) ont mené une étude randomisée sur le terrain dans le cadre de laquelle plus de 900 chômeurs ont suivi huit ateliers d'aide au réemploi de trois heures chacun sur une période de deux semaines. Deux post-tests effectués respectivement un et quatre mois après l'initiative ont révélé qu'elle avait eu un effet important sur le sentiment d'efficacité personnelle, de l'ordre de près d'un demi-écart-type. Grier-Reed, Skaar et Conkel-Ziebell (2009) ont évalué un cours sur les carrières donné à un échantillon de 75 étudiants du

les effets de *Carrière en main* soient tout à fait comparables à chacune de ces interventions, souvent plus intensives, est révélateur de l'efficacité relative de l'offre de ressources Web pour aider les personnes à développer les compétences nécessaires afin de modifier leur parcours de carrière.

Satisfaction à l'égard de *Carrière en main*

Les deux enquêtes de suivi prévoyaient une série de questions sur la satisfaction des participants à l'égard de *Carrière en main* et sur son incidence possible sur leur cheminement de carrière ultérieur. En particulier, à la première enquête de suivi, les membres du groupe programme ont été invités à parler de leur participation et de l'utilisation des ressources *Carrière en main*, à donner leur opinion sur le programme et à dire s'ils en avaient été satisfaits. À la seconde enquête de suivi, les membres du groupe programme ont été appelés à évaluer si et comment *Carrière en main* les avait aidés dans leurs décisions de carrière et leur recherche d'emploi. Les données recueillies permettent de dégager les caractéristiques d'un programme de perfectionnement professionnel sur le Web qui pourrait le mieux répondre aux attentes des chercheurs d'emploi canadiens.

Dans l'ensemble, à la première enquête de suivi, les membres du groupe programme se sont dits satisfaits de leur expérience de *Carrière en main*, attribuant une note moyenne de 5,1 sur une échelle de 7, où 7 signifie « entièrement satisfait ». Environ 40 pour cent d'entre eux ont affirmé que *Carrière en main* les avait aidés à préciser davantage leurs objectifs de carrière, tandis que près de 60 pour cent ont affirmé être au même point. Même si les statistiques de fréquentation du site Web montrent que le premier module a été le plus utilisé, les répondants ont dit avoir préféré le deuxième module, « Professions et perspectives », suivi de « Mes objectifs » et de « Qui je suis »¹⁶.

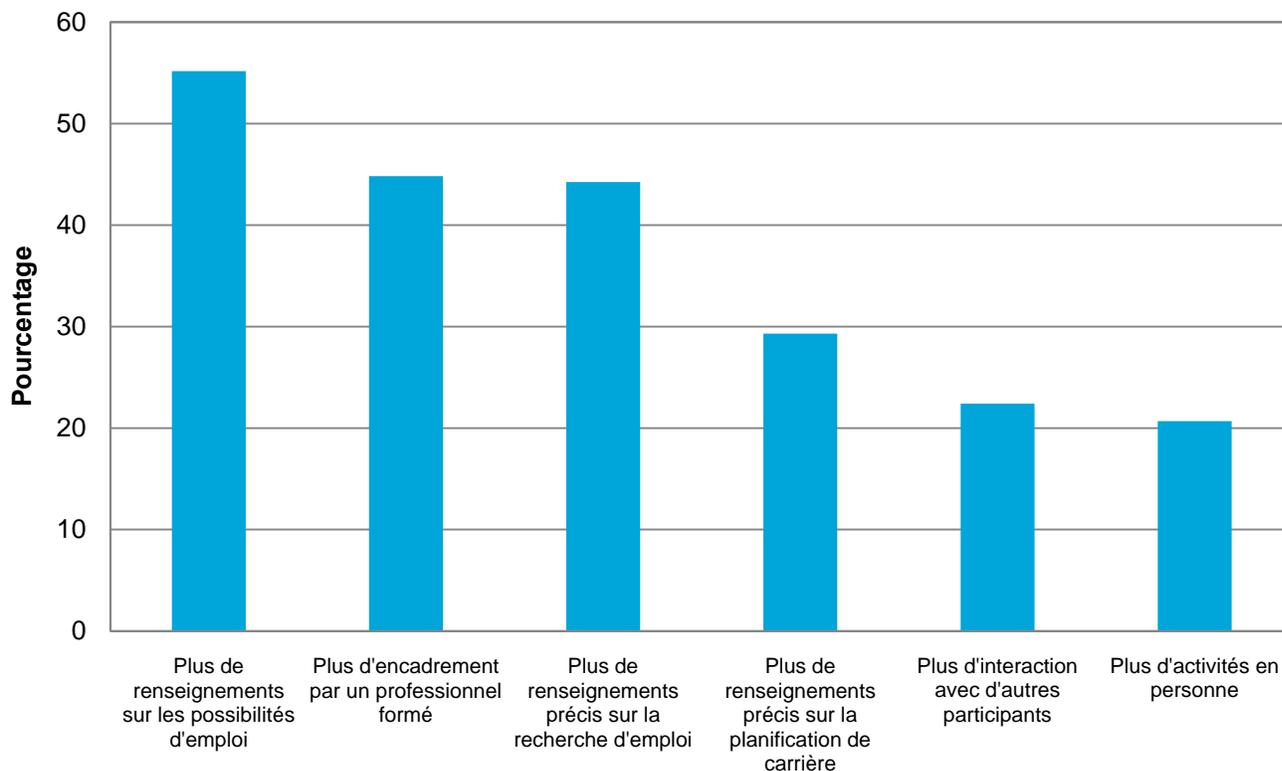
Tel qu'illustré à la figure 12, devant une liste d'améliorations possibles de *Carrière en main*, les trois choix privilégiés, par ordre d'importance, étaient « plus de renseignements sur les possibilités d'emploi », « plus d'encadrement par un professionnel formé » et « plus de renseignements précis sur la recherche d'emploi ». Peu de participants ont indiqué qu'il devrait y avoir plus d'activités en personne, ce qui porte à conclure que, globalement, les utilisateurs se sentaient à l'aise avec un programme d'orientation professionnelle entièrement virtuel.

L'amélioration de loin la plus souvent suggérée durant les groupes de discussion a été l'ajout d'aides personnelles pour l'utilisation des ressources. Les participants ont dit qu'il serait profitable d'avoir un contact personnel et de recevoir du soutien en plus des ressources en ligne, notamment pour l'interprétation des résultats obtenus aux activités, et pour adapter les renseignements génériques sur les carrières à leurs intérêts professionnels. Ils ont ajouté qu'il manquait dans le site un soutien et des instructions sur la suite des choses après les modules, et sur la façon de mettre en pratique ce qu'ils avaient appris à chacune des étapes.

premier cycle d'une grande université du Midwest américain dans le cadre duquel les étudiants participaient chaque semaine et pendant tout un semestre à un cours de deux heures sur les carrières.

¹⁶ Les utilisateurs ont accédé aux trois derniers modules moins souvent qu'aux deux premiers. Par conséquent, le manque d'intérêt à l'égard de ces modules peut, dans une certaine mesure, être imputable à une exposition moins importante.

Figure 12 Suggestions des participants pour améliorer *Carrière en main*



Source : Première enquête de suivi de *Carrière en main*.

La seconde enquête de suivi confirme que les membres du groupe programme sont demeurés assez satisfaits de leur participation à *Carrière en main* un an après la fin du programme. Comme le révèle le tableau 4, plus de la moitié de tous les membres du groupe programme (56 pour cent) ont indiqué que *Carrière en main* les avait aidés à mieux définir leurs objectifs de carrière. Plus de 40 pour cent d'entre eux ont déclaré que *Carrière en main* les avait aidés dans une certaine mesure à trouver un emploi, à planifier une carrière et à obtenir des ressources supplémentaires pour la recherche d'emploi et la planification de carrière. Toutefois, peu ont affirmé que *Carrière en main* offrait tout le nécessaire pour élaborer un plan de carrière et trouver un emploi bien adapté sans recourir à d'autres aides. Globalement, les participants ont maintenu qu'ils étaient satisfaits de leur expérience avec *Carrière en main*, attribuant une note moyenne de 4,6 sur une échelle de satisfaction de 7 points à la seconde enquête de suivi, soit une note légèrement inférieure à celle de 5,1 obtenue après les cinq semaines d'utilisation. Ces résultats suggèrent que même si *Carrière en main* a fourni d'importants outils et ressources visant à aider les diplômés à trouver une carrière plus compatible, de nombreux participants étaient d'avis qu'il leur faudrait une autre forme d'aide pour être en mesure d'atteindre leurs objectifs de carrière.

Tableau 4 Évaluation de *Carrière en main* par les participants après un an

	Proportion de membres du groupe programme
Autoévaluation des objectifs de carrière par rapport à ce qu'ils étaient avant <i>Carrière en main</i> (%)	
<i>Carrière en main</i> m'a permis de mieux définir mes objectifs de carrière	56,1
<i>Carrière en main</i> ne m'a pas permis de mieux définir mes objectifs de carrière	43,9
Autoévaluation de l'efficacité de <i>Carrière en main</i> (proportion en accord)	
Un élément de <i>Carrière en main</i> m'a aidé à trouver un emploi que je désirais.	45,7
<i>Carrière en main</i> m'a inculqué les connaissances nécessaires pour que je puisse commencer à planifier ma carrière.	41,7
J'ai trouvé de l'aide supplémentaire pour élaborer mon plan de carrière grâce à <i>Carrière en main</i> .	45,3
J'ai trouvé de l'aide supplémentaire pour la recherche d'un emploi grâce à <i>Carrière en main</i> .	40,5
J'ai élaboré mon plan de carrière UNIQUEMENT à partir des ressources fournies par <i>Carrière en main</i> .	5,1
J'ai trouvé un emploi qui concorde avec mes compétences et mes habiletés à partir des pistes en ligne fournies par <i>Carrière en main</i> .	6,2
J'ai ajouté dans mes favoris les sites Web qui m'ont été proposés par <i>Carrière en main</i> .	46,2
<i>Carrière en main</i> m'a donné une meilleure idée de l'information sur le marché du travail disponible en ligne.	49,1
J'ai utilisé l'information sur le marché du travail plus efficacement grâce à <i>Carrière en main</i> .	30,8
Après avoir consulté les ressources fournies par <i>Carrière en main</i> , j'ai constaté que mon emploi concordait bel et bien avec mes compétences et habiletés.	24,6
Grâce à <i>Carrière en main</i> , j'ai élaboré mon plan de carrière et je l'ai mené à bien.	24,8

Sources : Enquête de référence et seconde enquête de suivi de *Carrière en main*.

Note : La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de données manquantes.

Les groupes de discussion appuient les résultats sur la satisfaction à l'égard du programme recueillis aux deux enquêtes de suivi. En général, les participants ont parlé de façon très positive des outils et des ressources de *Carrière en main* et de leur expérience du programme. Même si certains ont admis ne pas avoir utilisé le site Web *Carrière en main* autant qu'ils l'avaient envisagé au départ, ils l'ont tout de même jugé utile et ont indiqué qu'il pourrait être utile à d'autres.

Certains participants ont observé qu'il n'est pas simple de planifier sa carrière et de rechercher un emploi, que le parcours est parsemé de défis et qu'il est difficile de départager toute l'information disponible sur le marché du travail et de trouver des renseignements actuels et pertinents. Plusieurs ont mentionné en particulier qu'Internet les inondait d'information et qu'ils n'étaient pas certains de savoir quels sites utiliser et quels sont ceux qui sont fiables et crédibles. Ils ont aimé que *Carrière en main* leur présente une sélection de sites retenus spécifiquement pour leur pertinence et leur fiabilité. Ils ont aussi aimé le fait que *Carrière en main* abordait la planification de la carrière sous tous ses angles.

Nombre d'entre eux ont mentionné avoir déjà utilisé d'autres ressources en ligne pour se rendre compte que *Carrière en main* avait beaucoup à offrir et leur avait été utile. Réunissant en un même endroit une variété de ressources et d'outils, *Carrière en main* s'est présenté comme un « guichet unique » pour les participants qui entreprenaient des démarches de planification de carrière et de recherche d'emploi. Ils ont souligné avoir aimé que quelqu'un d'autre ait déjà passé en revue l'information sur le marché du travail et l'ait organisée pour eux, ce qui les avait rendus plus confiants à l'égard de l'information qu'ils pouvaient consulter et des ressources à utiliser. Le fait que *Carrière en main* était financé par le gouvernement a ajouté à la crédibilité du site, et certains participants ont dit estimer qu'en prenant part à l'étude, ils pourraient exercer une influence sur les programmes et les décisions futures du gouvernement.

Pour certains, *Carrière en main* était la première étape de leur processus de planification de carrière et il les a aidés à réfléchir à leurs objectifs, à leurs forces et à leurs intérêts, puis à trouver des façons d'aller de l'avant. Pour ceux qui avaient déjà commencé à réfléchir à leur carrière et à entreprendre la recherche d'un emploi, *Carrière en main* s'est avéré une ressource utile et pertinente et leur a permis de se concentrer sur leur plan et de mieux s'outiller pour trouver du travail.

Le changement attribuable à *Carrière en main* le plus souvent mentionné par les participants est qu'il a renforcé leur confiance en eux relativement à la planification de la carrière et à la recherche d'emploi. De nombreux participants ont affirmé que *Carrière en main* leur avait appris comment fixer leurs objectifs et déterminer ce dont ils avaient besoin pour les atteindre, en plus de les aider à cerner les compétences qu'ils possédaient déjà et qui pourraient les aider à réaliser leurs objectifs. Certains ont constaté que les résultats des activités de *Carrière en main* les avaient orientés dans une direction qu'ils n'avaient jamais envisagée auparavant.

Pendant le projet, les participants ont dit pouvoir trouver des renseignements mieux adaptés à leurs champs d'intérêt et leurs démarches de planification de carrière ont été facilitées. Il ne faut donc pas se surprendre que le volet de *Carrière en main* le plus souvent mentionné comme le plus utile était la collection globale des ressources du site Web, qui renfermait des liens vers de nombreux sites externes où les participants pouvaient trouver de plus amples informations ainsi que de l'aide pour la planification de la carrière et la recherche d'emploi. Cette section du site Web a été fort appréciée par les participants, et ils ont été nombreux à révéler qu'au cours des derniers jours du projet, ils avaient imprimé la liste de toutes les ressources afin de pouvoir y revenir ultérieurement.

Enfin, certains participants aux groupes de discussion ont déclaré se sentir rassurés quant aux décisions qu'ils avaient prises après avoir fait certaines des activités et lu l'information fournie. Nombreux sont les participants aux groupes de discussion qui ont noté que *Carrière en main* avait accru

leur assurance quant à la recherche d'un travail et, qu'à la suite de leur expérience, ils se sentaient plus sûrs d'eux pour postuler pour un emploi. Le programme leur a rappelé les forces qu'ils pouvaient mettre à profit dans un nouvel emploi, en plus de leur montrer comment appliquer leurs compétences dans différents postes et milieux de travail.

Résultats selon l'intensité d'utilisation des outils Web

Afin de mieux illustrer comment un programme autodirigé comme *Carrière en main* peut être utilisé par les Canadiens, nous avons eu recours aux données sur la fréquentation du site Web pour analyser la mesure dans laquelle les membres du groupe programme ont accédé aux ressources, y compris les modules consultés et le temps de navigation dans le site. Les données électroniques de fréquentation fournissent de l'information sur le temps consacré par les participants à chacun des modules et dans le site Web en général. Elles dévoilent également le chemin emprunté par les membres du groupe programme pour naviguer dans le site, ce qui nous permet de savoir quels modules ont été consultés le plus souvent et dans quel ordre. Ces données donnent par ailleurs des renseignements sur l'heure et la date de chaque visite, ainsi que les activités entreprises.

Selon les données sur la fréquentation du site Web, 88 pour cent des membres du groupe programme ont accédé au site de perfectionnement professionnel au moins une fois au cours des cinq semaines durant lesquelles ils y avaient accès.¹⁷ Ce groupe d'utilisateurs a passé en moyenne 96 minutes dans le site pendant la période de cinq semaines. C'est dans le premier module, « Qui je suis », qu'ils ont passé le plus de temps. Bien qu'il soit possible de déterminer le temps total passé dans le site Web, les utilisateurs étaient régulièrement redirigés vers des ressources externes et, par conséquent, ils ont peut-être passé plus de temps à utiliser *Carrière en main* que ce que ces données sur la fréquentation révèlent. Chez les participants ayant déclaré ne pas avoir utilisé les outils Web, la plupart ont expliqué à la première enquête de suivi que c'était par manque de temps. Près de la moitié des non-utilisateurs (44 pour cent) ont dit être trop occupés, tandis qu'un autre quart (27 pour cent) ont expliqué que cela prenait trop de temps.

Carrière en main évalue l'offre d'outils et de ressources Internet. Les participants au projet étaient libres de consulter le site Web autant — ou aussi peu — qu'ils le voulaient. Il est donc utile d'examiner si les participants ayant le plus utilisé le site Web semblent en avoir bénéficié davantage. Pour cette analyse, les participants qui ont accédé au site Web au moins trois fois durant la période d'admissibilité ont été classés dans le groupe d'utilisateurs fréquents. Ceux-ci représentent environ 60 pour cent de tous les utilisateurs du site Web.

¹⁷ Les participants avaient accès au site Web dès l'inscription, mais ce n'était pas une exigence pour la poursuite de la participation au projet. Aussi, l'initiative doit être considérée comme l'offre d'une aide virtuelle, ce qui ressemble le plus à une application réelle des politiques dans le cadre desquelles *Carrière en main* serait proposé à une population cible donnée. La participation à *Carrière en main* permet d'expliquer pourquoi certains répondants pourraient ne pas utiliser un programme ou un service, même lorsqu'ils expriment un besoin d'assistance. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils n'avaient pas accédé au site Web, les non-utilisateurs ont répondu le plus souvent qu'ils étaient trop occupés, suivi de près par l'explication selon laquelle l'utilisation du site Web prenait trop de temps.

Le tableau 5 compare la taille des effets entre les utilisateurs fréquents et les utilisateurs occasionnels des outils Web d'après les réponses qu'ils ont fournies à l'enquête de suivi après cinq semaines. Il faut mentionner qu'une telle analyse n'est pas de type expérimental, puisque l'on compare entre eux différents sous-groupes de membres du groupe programme. De plus, il y a lieu de supposer que les membres du groupe programme les plus motivés à consulter le site Web seraient également les plus réceptifs à l'apprentissage et à la mise en pratique des compétences et de l'information acquises. Par conséquent, il faut voir les résultats présentés ici seulement comme un indicateur du type d'effet cumulatif qu'une plus grande exposition au programme pourrait provoquer.

On constate que pour de nombreux résultats clés, les effets de *Carrière en main* ont été plus importants pour ceux qui avaient accédé le plus souvent aux ressources. Par exemple, les changements dans le sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière ont été quatre fois plus importants chez les membres du groupe programme ayant fréquemment utilisé les ressources que chez leurs homologues qui les ont utilisées occasionnellement. Les effets sur le sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi et sur la clarté de cette dernière, ainsi que sur l'exploration et la planification de carrière, étaient également beaucoup plus grands.

Ces différences prononcées dans des résultats clés sont également perceptibles dans le fait que les « utilisateurs fréquents » étaient beaucoup plus portés à dire qu'ils avaient beaucoup profité du programme. Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer *Carrière en main* à la seconde enquête de suivi, seuls les « utilisateurs fréquents » ont indiqué qu'ils avaient été capables d'élaborer leur plan de carrière en se fondant uniquement sur les ressources fournies par *Carrière en main*. Ils étaient également deux fois plus nombreux à dire que *Carrière en main* leur avait inculqué les connaissances (56 pour cent contre 28 pour cent) et fourni l'aide supplémentaire (62 pour cent contre 31 pour cent) nécessaires pour commencer à planifier et à développer leur carrière.

La taille relative de ces effets est certainement attribuable, en partie du moins, à une différence dans la disposition des deux types d'utilisateurs. D'ailleurs, au moment de l'inscription à l'étude, les « utilisateurs fréquents » étaient beaucoup plus motivés par un changement de carrière (74 pour cent) ou la recherche d'un meilleur emploi (49 pour cent) comparativement aux « utilisateurs occasionnels ». Néanmoins, les résultats appuient, à certains égards, l'hypothèse selon laquelle *Carrière en main* gagnait en efficacité à mesure que l'utilisation des outils et ressources augmentait.

Tableau 5 Résultats de *Carrière en main* selon l'intensité d'utilisation

	Utilisateurs fréquents	Utilisateurs occasionnels	Différence
Taille de l'effet après cinq semaines			
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière	0,82	0,21	0,61***
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi	0,87	0,37	0,49***
Clarté de recherche d'emploi	0,70	0,36	0,35*
Exploration de carrière	0,31	-0,01	0,32*
Planification de carrière	0,18	0,20	-0,02
Habilité à tirer profit du réseautage	0,50	0,19	0,30**
Intensité du réseautage	0,73	0,20	0,53***
Intensité de recherche d'emploi	0,50	0,42	0,08
Intention de recherche d'emploi	0,26	0,07	0,19*
Utilisation de l'IMT	0,15	-0,05	0,20***
Satisfaction personnelle	0,08	0,00	0,07**
Autoévaluation de l'efficacité de <i>Carrière en main</i> après un an (proportion en accord)			
Un élément de <i>Carrière en main</i> m'a aidé à trouver un emploi que je désirais.	57,7	38,9	18,8*
<i>Carrière en main</i> m'a inculqué les connaissances nécessaires pour que je puisse commencer à planifier ma carrière.	55,8	28,3	27,5***
J'ai trouvé de l'aide supplémentaire pour élaborer mon plan de carrière grâce à <i>Carrière en main</i> .	61,5	30,9	30,6***
Raison(s) de s'inscrire au projet (proportion en accord)			
Trouver une carrière qui concorde mieux avec les compétences	73,7	44,9	28,8**
Trouver un meilleur emploi	48,7	37,8	10,9

Sources : Enquête de référence et première enquête de suivi de *Carrière en main*.

Notes : La taille des échantillons varie selon les mesures individuelles en raison de données manquantes. Tous les effets ont été mesurés en fonction du nombre d'écart-types des échelles. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences dans les changements d'échelle entre les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent.

Conclusion

Il n'est pas toujours évident de trouver du soutien et des ressources en matière d'orientation professionnelle. S'il existe de nombreuses ressources génériques qui proposent des conseils de planification de carrière d'ordre général, il est souvent difficile de les appliquer à sa propre situation. C'est peut-être davantage difficile pour les personnes qui ont passé plusieurs années en marge du marché du travail, qui occupent le même emploi depuis plusieurs années ou qui envisagent un changement important de carrière. À ces difficultés vient s'ajouter le fait que le processus de changement de carrière peut s'avérer inquiétant sur le plan financier, puisqu'il oblige parfois à suivre une formation complémentaire ou à accepter une rémunération moindre. Il s'agit là d'un obstacle majeur pour ceux dont les ressources financières sont limitées ou les engagements financiers importants.

Carrière en main a été conçu pour répondre aux besoins des Canadiens diplômés du postsecondaire qui sont insatisfaits de leur situation d'emploi. Le projet fournit des preuves solides visant à déterminer s'il est possible d'accroître les compétences sur le marché du travail de diplômés des collèges et universités en mettant à leur disposition des outils Web de recherche d'emploi et de planification de carrière adaptés à leurs besoins.

Les résultats quant à l'efficacité des outils d'orientation professionnelle offerts par le portail Web de *Carrière en main* sont éloquentes. Notre évaluation rigoureuse démontre qu'ils ont considérablement aidé les participants à améliorer leur confiance et leurs compétences à prendre des décisions éclairées au sujet de leur carrière. Au terme de seulement cinq semaines d'utilisation, *Carrière en main* a eu une incidence positive sur les aptitudes des participants à prendre des décisions professionnelles et sur leur capacité à entreprendre une recherche d'emploi. Qui plus est, l'efficacité des outils de *Carrière en main* se compare avantageusement à celle de services d'orientation livrés en personne, et donc beaucoup plus coûteux.

Un an après leur participation, la majorité des participants qui ont eu accès au site Web ont déclaré que les outils de *Carrière en main* continuaient de les aider à mieux définir leurs objectifs de carrière. Suite à leur participation au projet, ils ont consacré considérablement plus d'efforts à la recherche d'emploi que leurs homologues qui n'ont pas eu accès au site Web et ont témoigné plus d'ardeur à entreprendre des activités de recherche d'emploi à moyen terme. Parallèlement à ce changement comportemental majeur, ceux qui ont eu accès au programme ont eu plus de facilité à trouver de l'information sur le marché du travail (IMT) et un plus grand nombre d'entre eux ont dit avoir eu davantage recours à l'IMT depuis le moment où ils se sont inscrits à l'étude.

La satisfaction globale des participants à l'égard de *Carrière en main* et ses impacts sur les compétences et la confiance en soi dans la prise de décisions de carrière révèlent que les jeunes travailleurs canadiens diplômés du postsecondaire qui ont besoin d'aide pour réaliser leurs objectifs de carrière pourraient être très réceptifs à une offre de services en ligne. En outre, la constatation selon laquelle le programme a eu le plus d'effet pour les utilisateurs plus fréquents du site Web nous amène à penser qu'il est important d'examiner des moyens de stimuler l'utilisation de tels outils et ainsi accroître leur efficacité. La suggestion populaire chez les participants d'ajouter aux outils Web une forme d'encadrement par un professionnel ou un conseiller formé est certainement une piste à explorer.

Les nouvelles technologies du Web offrent des façons de fournir des soutiens spécialisés en matière de carrière qui sont moins coûteuses que les méthodes plus traditionnelles en misant sur des moyens de communication tels que le courriel, le clavardage ou la vidéoconférence. Des outils de réseautage social peuvent être ajoutés pour faciliter le mentorat et les interactions avec des pairs et ainsi mieux soutenir les chercheurs d'emploi qui entreprennent le laborieux et souvent angoissant processus de recherche d'une carrière qui leur convient davantage. Au Royaume-Uni, par exemple, le gouvernement a intégré à son site Web d'orientation de carrière des outils permettant aux utilisateurs de communiquer en personne, par courriel ou par téléphone avec des conseillers d'orientation ou encore d'interagir avec d'autres utilisateurs par l'intermédiaire de groupes de discussion.

Alors que les gouvernements se tournent de plus en plus vers les technologies basées sur le Web pour rendre disponibles au plus grand nombre de personnes divers outils et ressources, le projet *Carrière en main* contribue de façon unique à une meilleure compréhension du rôle que les services en ligne de recherche d'emploi et de planification de carrière peuvent jouer pour s'assurer que la formation et les compétences des diplômés canadiens soient pleinement mises à profit.

Bibliographie

- Bandura, A. « Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change », *Psychological Review*, vol. 84, p. 191-215, 1977.
- Boudarbat, B. et V. Chernoff. « The Determinants of Education–Job Match Among Canadian University Graduates », *Scientific series paper No. 2010s-14*, Montréal, CIRANO, 2010.
- Crites, J. O. *The Career Maturity Inventory: Administration and use Manual* (2^e édition), McGraw Hill, Monterey (Californie), 1978.
- Daly, M. C., F. Buchel et G. J. Duncan. « Premiums and penalties for surplus and deficit education: evidence from the United States and Germany », *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, p. 169-178, 2000.
- de Broucker, P. *Without a Paddle: What to do About Canada's Young Drop-Outs*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 2005.
- Frenette, M. « Les employés surqualifiés? Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs », *Revue trimestrielle de l'éducation*, vol. 7, n° 2, Statistique Canada, n° 81-003-XIF au catalogue, p. 7-21, 2000.
- Frenette, M. « Surqualification du diplômé canadien : le rôle du programme d'études à l'égard de l'incidence, de la persistance et du rendement économique de la surqualification », *Revue trimestrielle de l'éducation*, vol. 23, p. 29-45, 2004.
- Gainor, K. A. « Twenty-Five Years of Self-Efficacy in Career Assessment and Practice », *Journal of Career Assessment*, vol. 14, p. 161-178, 2006.
- Gati, I., N. Saka et M. Krausz. « Should I use a computer-assisted career guidance system? It depends on where your career decision-making difficulties lie », *British Journal of Guidance and Counseling*, vol. 29, n° 3, p. 301-321, 2001.
- Grier-Reed, T. L., N. R. Skaar et J. L. Conkel-Ziebell. « Constructivist career development as a paradigm of empowerment for at-risk culturally diverse college students », *Journal of Career Development*, vol. 35, p. 290-305, 2009.
- Harris-Bowlsbey, J. *Models of Use of the Internet in Career Planning Services*, dans J. Harris-Bowlsbey, M. R. Dikel et J. Sampson, *The Internet: A Tool For Career Planning*, (2^e édition, p. 57-80), National Career Development Association, Tulsa (Oklahoma), 2002.
- Li, C., G. Gervais et A. Duval. *Analyse en bref – La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*, Statistique Canada, 2006.
- Savard, R. et G. Michaud. *The Impact of LMI on the Career Decision-Making Process: Literature Review*, Forum des ministres du marché du travail – Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail, 2005.

- Sicherman, N. « Overeducation in the labor market », *Journal of Labor Economics*, vol. 9, n° 2, p. 101-122, 1991.
- Taylor, K. M. et N. E. Betz. « Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 22, p. 63-81, 1983.
- United Kingdom Commission for Employment and Skills. *Careering Through the Web: The Potential of Web 2.0 and 3.0 Technologies for Career development and Career Support Services*, 2010.
- van Ryn, M. et A. Vinokur. « How Did It Work? An Examination of the Mechanisms Through Which an Intervention for the Unemployed Promoted Job-Search Behavior », *American Journal of Community Psychology*, vol. 20, n° 5, p. 577-597, 1992.
- Verdugo, R. et N. Verdugo. « The impact of surplus schooling on earnings: some additional findings », *Journal of Human Resources*, vol. 24, n° 4, p. 629-643, 1989.
- Whiston, S., T. Sexton et D. Lasoff. « Career-Intervention Outcome: A Replication and Extension of Oliver and Spokane », *Journal of Counseling Psychology*, vol. 45, n° 2, p. 150-165, 1998.
- Yuen, J. *Concordance et non-concordance entre l'emploi et les études : écarts salariaux*, n° 75-001-X au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 2010.
- Zikic, J. et A. Saks. « Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74, p. 117-127, 2009.

Annexe

Tableau A.1 Caractéristiques des participants à *Carrière en main* au moment de l'enquête de référence

	Tous		Groupe programme		Groupe témoin	
	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})	(%)
Nombre de participants	497	100	249	50,1	248	49,9
Sexe						
Masculin	135	27,2	68	27,3	67	27,0
Féminin	362	72,8	181	72,7	181	73,0
Âge						
De 20 à 24	27	5,4	13	5,2	14	5,6
De 25 à 29	208	41,9	105	42,2	103	41,5
De 30 à 34	148	29,8	78	31,3	70	28,2
De 35 à 40	114	22,9	53	21,3	61	24,6
Âge moyen	30,53		30,55		30,51	
Scolarité						
Grade de premier cycle	343	69,2	167	67,3	176	71,0
Diplôme ou certificat	68	13,7	39	15,7	29	11,7
Grade supérieur	85	17,1	42	16,9	43	17,3
Structure familiale						
Célibataire sans enfant, vivant avec les parents	82	16,5	42	16,9	40	16,1
Célibataire sans enfant, ne vivant pas avec les parents	198	39,9	102	41,1	96	38,7
Marié sans enfant	116	23,4	52	21,0	64	25,8
Parent seul	15	3,0	10	4,0	5	2,0
Marié avec enfants	85	17,1	42	16,9	43	17,3

Tableau A.1 Caractéristiques des participants à *Carrière en main* au moment de l'enquête de référence

	Tous		Groupe programme		Groupe témoin	
	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})
Statut d'immigrant						
Canadien de naissance	371	74,8	187	75,4	184	74,2
Immigrant	125	25,2	61	24,6	64	25,8
Langue parlée à la maison						
Anglais	414	83,5	208	83,9	206	83,1
Autres (pas l'anglais)	82	16,5	40	16,1	42	16,9
Situation d'emploi						
Employé	324	65,6	161	65,2	163	66,0
Travaille à temps plein	223	45,1	113	45,7	110	44,5
Travaille à temps partiel	74	15,0	32	13,0	42	17,0
Travailleur autonome	27	5,5	16	6,5	11	4,5
Sans emploi	14	2,8	10	4,0	4	1,6
Sans emploi, ne cherche pas	156	31,6	76	30,8	80	32,4
Durée du chômage						
De 0 à 3 mois	81	16,3	36	14,5	45	18,1
De 4 à 6 mois	41	8,2	23	9,2	18	7,3
De 7 à 12 mois	28	5,6	15	6,0	13	5,2
Plus d'un an	20	4,0	12	4,8	8	3,2
Revenu du ménage						
Moins de 20 000 \$	112	23,7	55	23,2	57	24,3
De 20 000 à 39 999 \$	129	27,3	63	26,6	66	28,1
De 40 000 à 49 999 \$	85	18,0	48	20,3	37	15,7
De 50 000 à 69 000 \$	55	11,7	32	13,5	23	9,8
De 70 000 \$ ou plus	91	19,3	39	16,5	52	22,1

Tableau A.1 Caractéristiques des participants à *Carrière en main* au moment de l'enquête de référence

	Tous		Groupe programme		Groupe témoin	
	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})	(%)
Salaire (\$/heure)						
Salaire horaire actuel	19,0		20,0		18,0	
Salaire horaire convoité	20,2		20,3		20,0	

Sources : Enquête de référence de *Carrière en main* et données administratives.

Tableau A.2 Attitudes et croyances des participants à *Carrière en main* au moment de l'enquête de référence

	Groupe programme	Groupe témoin	Différence	Écart-type
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière :				
▪ Autoévaluation	3,56	3,66	-0,11	(0,06)
▪ Collecte d'information sur les emplois	3,63	3,73	-0,10	(0,07)
▪ Choix d'un objectif	3,40	3,50	-0,10	(0,07)
▪ Élaboration d'un plan	3,46	3,58	-0,11	(0,07)
▪ Résolution de problèmes	3,28	3,45	-0,17**	(0,07)
▪ Global	3,46	3,58	-0,12**	(0,06)
Clarté de recherche d'emploi	3,29	3,33	-0,04	(0,07)
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi	3,05	3,11	-0,06	(0,07)
Intensité de recherche d'emploi :				
▪ Préparatoire	2,70	2,81	-0,12	(0,16)
▪ Active	1,25	1,39	-0,14	(0,13)
▪ Globale	2,17	2,30	-0,13	(0,14)
Intention de recherche d'emploi :				
▪ Préparatoire	4,51	4,72	-0,21	(0,27)
▪ Active	3,18	3,58	-0,40	(0,28)
▪ Globale	4,02	4,35	-0,33	(0,26)
Satisfaction professionnelle – moyenne	3,85	3,82	0,03	(0,10)
Satisfaction professionnelle – globale	3,57	3,54	0,03	(0,14)

Tableau A.2 Attitudes et croyances des participants à *Carrière en main* au moment de l'enquête de référence

	Groupe programme	Groupe témoin	Différence	Écart-type
Exploration de carrière :				
▪ Exploration personnelle	3,12	3,35	-0,23**	(0,10)
▪ Exploration de l'environnement	2,23	2,41	-0,18**	(0,08)
▪ Globale	2,63	2,83	-0,20***	(0,08)
Planification de carrière	2,98	3,02	-0,04	(0,08)
Sous-emploi	3,44	3,56	-0,12*	(0,07)
Habilité à tirer profit du réseautage	3,36	3,47	-0,11*	(0,07)
Intensité du réseautage	1,49	1,58	-0,09	(0,13)
Norme subjective :				
▪ Partenaire	3,55	3,62	-0,07	(0,16)
▪ Autres	3,44	3,38	0,06	(0,13)
▪ Globale	3,51	3,48	0,04	(0,13)
Attitude à l'égard de la recherche d'emploi	3,67	3,64	0,02	(0,07)
Contraintes professionnelles	2,20	2,26	-0,06	(0,07)
Satisfaction personnelle	5,97	6,22	-0,25	(0,19)
Facilité d'accès à l'IMT	2,95	3,03	-0,08	(0,08)
Utilisation de l'IMT	1,67	1,75	-0,09	(0,11)
Connaissance des sites Web	2,35	2,19	0,16	(0,15)
Utilisation des sites Web	1,01	0,96	0,05	(0,11)

Source : Enquête de référence de *Carrière en main*.

Notes : La taille globale des échantillons pour les groupes programme et témoin est de 248 et de 249 respectivement. La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de données manquantes. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences dans les caractéristiques des groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent. L'arrondissement peut occasionner de légers écarts dans les sommes et les différences.

Tableau A.3 Impact de *Carrière en main* après cinq semaines

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Écart-type
Principaux résultats (changements depuis l'enquête de référence)				
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière ^{a+#} :				
▪ Autoévaluation	0,41	-0,22	0,63***	(0,12)
▪ Collecte d'information sur les emplois	0,35	-0,20	0,55***	(0,11)
▪ Choix d'un objectif	0,37	-0,13	0,50***	(0,11)
▪ Élaboration d'un plan	0,33	-0,17	0,50***	(0,11)
▪ Résolution de problèmes	0,37	-0,18	0,55***	(0,12)
▪ Global	0,48	-0,24	0,72***	(0,12)
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi ^{a+#}	0,59	-0,04	0,63***	(0,11)
Clarté de recherche d'emploi ^{a+#}	0,51	0,16	0,35***	(0,11)
Intention de recherche d'emploi ^{b+} :				
▪ Préparatoire	-0,03	-0,04	0,01	(0,03)
▪ Active	-0,01	-0,06	0,05*	(0,03)
▪ Globale	-0,03	-0,06	0,03	(0,03)
Attitude à l'égard de la recherche d'emploi ^{a+#}	-0,06	-0,03	-0,02	(0,11)
Intensité de recherche d'emploi ^{d+} :				
▪ Préparatoire	-0,01	-0,04	0,03	(0,05)
▪ Active	0,07	0,00	0,06	(0,06)
▪ Globale	0,02	-0,03	0,04	(0,05)
Exploration de carrière ^{a+} :				
▪ Exploration personnelle	0,04	-0,10	0,14	(0,09)
▪ Exploration de l'environnement	0,16	-0,16	0,31***	(0,10)
▪ Globale	0,13	-0,18	0,30***	(0,11)

Tableau A.3 Impact de *Carrière en main* après cinq semaines

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Écart-type
Planification de carrière ^{a+#}	0,43	0,21	0,22**	(0,10)
Sous-emploi ^{a#}	-0,24	-0,11	-0,13	(0,10)
Satisfaction professionnelle – moyenne	0,15	0,07	0,08	(0,06)
Satisfaction professionnelle – globale ^{b+\$}	0,13	0,06	0,07	(0,05)
Habilité à tirer profit du réseautage	0,19	-0,06	0,25**	(0,10)
Intensité du réseautage	0,03	-0,02	0,05	(0,05)
Norme subjective :				
▪ Partenaire	-0,04	0,00	-0,04	(0,07)
▪ Autres	-0,08	-0,03	-0,05	(0,07)
▪ Globale	-0,07	-0,02	-0,05	(0,06)
Contraintes professionnelles	0,27	0,10	0,18	(0,19)
Satisfaction personnelle ^{c+}	0,08	0,00	0,07**	(0,04)
Facilité d'accès à l'IMT ^{a+}	0,32	0,08	0,24***	(0,09)
Utilisation de l'IMT ^{d+}	0,15	-0,05	0,20***	(0,06)
Connaissance des sites Web ^{e+}	0,45	0,26	0,20***	(0,06)
Utilisation des sites Web ^{f+}	0,20	0,06	0,14*	(0,07)
Résultats sur l'emploi (%)				
Employé ou travailleur autonome :	75,3	70,1	5,2	(4,6)
▪ Travaille à temps plein	52,3	49,3	3,0	(5,2)
▪ Travaille à temps partiel	16,7	16,4	0,2	(3,8)
▪ Travailleur autonome	6,3	4,4	2,0	(2,3)
Sans emploi	2,3	1,9	0,4	(1,5)
Hors de la population active	22,4	28,0	-5,6	(4,5)

Tableau A.3 Impact de *Carrière en main* après cinq semaines

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Écart-type
Durée du chômage (%) :				
▪ Moins de 3 mois	5,8	13,0	-7,2**	(3,0)
▪ De 3 à 6 mois	9,2	9,6	-0,4	(3,0)
▪ De 6 à 12 mois	5,2	3,4	1,8	(2,1)
▪ Plus d'un an	4,6	3,9	0,8	(2,1)
Salaire (\$/heure) :				
▪ Salaire horaire actuel	27,0	26,6	0,4	(1,6)
▪ Salaire horaire convoité	22,7	21,2	1,6	(1,0)

Sources : Enquête de référence de *Carrière en main* et première enquête de suivi.

Notes : La taille globale des échantillons pour les groupes programme et témoin est de 208 et de 174 respectivement. La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de données manquantes. Tous les effets ont été mesurés en fonction du nombre d'écart-types des échelles. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences dans les changements d'échelle entre les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent.
(a) Échelle de cinq points (b) Échelle de sept points (c) Échelle de dix points (d) Nombre d'activités au cours des quatre semaines précédentes (e) Nombre de sites Web (f) Nombre d'activités au cours des deux mois précédents. (+) Les valeurs élevées sont préférables (-) Les valeurs faibles sont préférables. (#) 3 est neutre (\$) 4 est neutre.

Tableau A.4 Impact de *Carrière en main* après cinq semaines et après un an

	Après cinq semaines				Après un an			
	Groupe pro-gramme	Groupe témoin	Impact	É.-T.	Groupe pro-gramme	Groupe témoin	Impact	É.-T.
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière :								
▪ Autoévaluation	0,36	-0,13	0,50***	(0,11)	0,29	0,02	0,28**	(0,13)
▪ Collecte d'info sur les emplois	0,33	-0,20	0,52***	(0,11)	0,41	-0,01	0,42***	(0,11)
▪ Choix d'un objectif	0,33	-0,05	0,37***	(0,10)	0,38	0,07	0,31**	(0,13)
▪ Élaboration d'un plan	0,27	-0,16	0,43***	(0,11)	0,35	0,07	0,28**	(0,13)
▪ Résolution de problèmes	0,36	-0,11	0,46***	(0,11)	0,39	-0,04	0,43***	(0,14)
▪ Global	0,38	-0,15	0,53***	(0,10)	0,44	0,03	0,41***	(0,13)
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi	0,45	-0,02	0,47***	(0,10)	0,49	0,09	0,40***	(0,12)
Clarté de recherche d'emploi	0,36	0,16	0,20*	(0,10)	0,45	0,26	0,19*	(0,11)
Attitude à l'égard de la recherche d'emploi	-0,12	0,04	-0,16	(0,11)	-0,20	-0,03	-0,17	(0,14)
Exploration de carrière ⁽¹⁾ :								
▪ Exploration personnelle	0,00	-0,04	0,04	(0,13)	0,66	0,56	0,10	(0,13)
▪ Exploration de l'environnement	0,07	-0,13	0,20*	(0,12)	0,11	-0,07	0,18	(0,13)
▪ Globale	0,04	-0,09	0,13	(0,12)	0,40	0,26	0,13	(0,13)
Planification de carrière	0,44	0,18	0,26**	(0,10)	0,53	0,22	0,31**	(0,12)
Habilité à tirer profit du réseautage	0,13	-0,06	0,19**	(0,09)	0,21	-0,06	0,26**	(0,11)
Intensité du réseautage	0,02	-0,01	0,03	(0,09)	-0,19	-0,27	0,08	(0,13)

Tableau A.4 Impact de *Carrière en main* après cinq semaines et après un an

	Après cinq semaines				Après un an			
	Groupe pro-gramme	Groupe témoin	Impact	É.-T.	Groupe pro-gramme	Groupe témoin	Impact	É.-T.
Intensité de recherche d'emploi ^(t) :								
▪ Préparatoire	-0,02	-0,07	0,05	(0,10)	0,53	0,32	0,20	(0,12)
▪ Active	0,05	0,01	0,04	(0,10)	0,26	0,04	0,22*	(0,13)
▪ Globale	0,00	-0,04	0,05	(0,09)	0,44	0,22	0,22*	(0,12)
Intention de recherche d'emploi :								
▪ Préparatoire	-0,06	-0,09	0,03	(0,11)	-0,41	-0,58	0,17	(0,14)
▪ Active	-0,05	-0,17	0,12	(0,09)	-0,32	-0,59	0,27**	(0,13)
▪ Globale	-0,06	-0,14	0,08	(0,10)	-0,38	-0,63	0,25*	(0,13)
Utilisation de l'IMT ^(t)	0,25	-0,05	0,30***	(0,11)	-0,09	-0,41	0,32**	(0,13)
Facilité d'accès à l'IMT	0,29	0,08	0,21*	(0,11)	0,54	0,14	0,41***	(0,12)
Satisfaction professionnelle – moyenne	0,14	0,08	0,06	(0,10)	0,38	0,31	0,07	(0,14)
Satisfaction professionnelle – globale	0,22	0,07	0,15	(0,10)	0,48	0,37	0,11	(0,15)
Satisfaction personnelle	0,09	-0,02	0,10	(0,09)	0,30	0,20	0,10	(0,11)

Sources : Calculs établis à partir de l'enquête de référence de *Carrière en main* et des première et seconde enquêtes de suivi.

Notes : La taille globale des échantillons pour les groupes programme et témoin est de 136 et de 123 respectivement. Les estimations d'impacts à la première enquête de suivi étaient fondées sur 127 observations de membres du groupe témoin et sur 113 observations de membres du groupe programme. La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de données manquantes. Tous les effets ont été mesurés en fonction du nombre d'écart-types des échelles. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences dans les changements d'échelle entre les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistiques sont indiqués comme suit : * 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent. (t) Les calculs pour les questions du premier suivi étaient fonction des changements d'échelle depuis l'enquête de référence. Les questions ont été révisées en fonction de l'autoévaluation des changements.

Tableau A.5 Impact de *Carrière en main* sur l'emploi après un an

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Écart-type
Pourcentage sans emploi ou hors de la population active après un an	12,2	13,2	-1,0	(4,2)
Pourcentage employés ou travailleurs autonomes après un an :	87,8	86,8	1,0	(4,2)
▪ Temps plein	69,1	64,7	4,4	(5,9)
▪ Temps partiel	13,8	16,2	-2,4	(4,5)
▪ Travail autonome	4,9	5,9	-1,0	(2,8)
Pourcentage travaillant pour le même employeur à l'enquête de référence et après un an :	37,2	35,8	1,3	(6,3)
▪ Même poste	25,4	27,5	-2,1	(5,8)
▪ Niveau supérieur	6,1	5,8	0,3	(3,1)
▪ Même niveau (poste différent)	4,4	0,8	3,6*	(2,1)
▪ Niveau inférieur	0,9	0,8	0,0	(1,2)
Pourcentage <u>ne</u> travaillant <u>pas</u> pour le même employeur à l'enquête de référence et après un an	25,7	25,8	-0,2	(5,8)
Pourcentage estimant que l'emploi après un an convenait mieux que celui occupé à l'enquête de référence	34,8	27,3	7,6	(8,1)
Pourcentage plus satisfaits de l'emploi après un an que de celui occupé à l'enquête de référence	38,5	31,3	7,2	(8,4)
Salaires horaires moyens après un an (\$)	23,7	22,6	1,1	(1,2)
Durée moyenne de l'emploi après un an (mois)	27,3	22,6	4,7	(4,0)

Sources : Enquête de référence de *Carrière en main* et seconde enquête de suivi.

Notes : La taille globale des échantillons pour les groupes programme et témoin était de 136 et de 123 respectivement. La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de données manquantes. Tous les effets ont été mesurés en fonction du nombre d'écart-types des échelles. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences dans les changements d'échelle entre les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent.

Tableau A.6 Taille de l'effet de *Carrière en main* selon l'intensité d'utilisation après cinq semaines

	Utilisateurs fréquents	Utilisateurs occasionnels	Différences	É.-T.
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de prise de décisions de carrière :				
▪ Autoévaluation	0,73	0,16	0,57***	(0,19)
▪ Collecte d'info sur les emplois	0,57	0,19	0,38**	(0,19)
▪ Choix d'un objectif	0,68	0,13	0,55***	(0,18)
▪ Élaboration d'un plan	0,58	0,13	0,45**	(0,18)
▪ Résolution de problèmes	0,63	0,17	0,46**	(0,19)
▪ Global	0,82	0,21	0,61***	(0,21)
Sentiment d'efficacité personnelle en matière de recherche d'emploi				
	0,87	0,37	0,49***	(0,17)
Clarté de recherche d'emploi				
	0,70	0,36	0,35*	(0,19)
Intention de recherche d'emploi :				
▪ Préparatoire	-0,03	-0,03	0,01	(0,04)
▪ Active	-0,02	-0,01	-0,01	(0,04)
▪ Globale	-0,03	-0,03	0,00	(0,04)
Attitude à l'égard de la recherche d'emploi				
	0,00	-0,10	0,10	(0,16)
Intensité de recherche d'emploi :				
▪ Préparatoire	0,04	-0,04	0,09	(0,07)
▪ Active	0,08	0,05	0,03	(0,08)
▪ Globale	0,06	-0,02	0,08	(0,08)
Exploration de carrière :				
▪ Exploration personnelle	0,18	-0,07	0,25	(0,14)
▪ Exploration de l'environnement	0,29	0,06	0,23	(0,15)
▪ Globale	0,31	-0,01	0,32	(0,17)
Planification de carrière				
	0,73	0,20	0,53	(0,15)
Satisfaction professionnelle – moyenne				
	0,13	0,16	-0,02	(0,10)
Satisfaction professionnelle – globale				
	0,18	0,09	0,09	(0,07)
Habilité à tirer profit du réseautage				
	0,18	0,20	-0,02	(0,16)

Tableau A.6 Taille de l'effet de *Carrière en main* selon l'intensité d'utilisation après cinq semaines

	Utilisateurs fréquents	Utilisateurs occasionnels	Différences	É.-T.
Intensité du réseautage	-0,01	0,06	-0,07	(0,07)
Satisfaction personnelle	0,09	0,07	0,02	(0,06)
Facilité d'accès à l'IMT	0,50	0,19	0,30	(0,14)
Utilisation de l'IMT	0,26	0,07	0,19	(0,10)

Sources : Enquête de référence de *Carrière en main* et première enquête de suivi.

Notes : La taille globale des échantillons pour les groupes programme et témoin était de 208 et de 174 respectivement. La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles en raison de données manquantes. Tous les effets ont été mesurés en fonction du nombre d'écart-types des échelles. Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences dans les changements d'échelle entre les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * 10 pour cent; ** = 5 pour cent; *** = 1 pour cent.