

PSY 6798 : ARRIMER CARRIÈRE ET PHASES DE VIE

Responsable: Jean-Sébastien Boudrias, Ph.D.
Professeur
Bureau C-357 (Pavillon Marie-Victorin)
Courriel : jean-sebastien.boudrias@umontreal.ca
Tél : 343-2344

Local : 1224 (P.Marguerite-Youville.) **Horaire :** Lundi et Mercredi, 13h à 16h

Description

Ce cours vise à familiariser l'étudiant aux théories et modèles liés à la carrière ainsi qu'à favoriser son sens critique par rapport à ces derniers. Le cours met en lumière des moments ou périodes importantes que peuvent vivre les individus dans la gestion de leur carrière. L'étudiant sera amené à développer, expérimenter et critiquer des outils ou méthodes d'intervention auprès des individus. Selon ses intérêts, l'étudiant pourra approfondir sa compréhension des pratiques d'interventions individuelles ou organisationnelles en gestion de carrière.

Méthode pédagogique

Pour favoriser l'apprentissage, ce cours mise sur plusieurs méthodes pédagogiques : exposés magistraux / conférences, discussions en classe, exercices individuels, préparation d'une présentation en classe.

Objectifs du cours

- Identifier les tendances récentes qui influencent la gestion de la carrière ;
- Connaître les principales théories relatives au développement de la carrière ;
- Développer des connaissances pour conseiller les individus et les organisations dans la gestion de la carrière ;
- Être en mesure d'évaluer des facteurs individuels (intérêts professionnels, besoins, valeurs, compétences, efficacité personnelle, expériences de vie) susceptibles d'influencer l'adéquation d'un individu avec un emploi ;
- Développer une connaissance des emplois et des ressources disponibles pour mieux connaître le marché du travail ;
- Développer une connaissance des enjeux de la gestion de carrière liés aux principales étapes de vie au travail : le choix d'une occupation, l'adaptation au milieu de travail, l'établissement et la progression dans la carrière ainsi que la sortie ;
- Développer une compréhension des transitions, de leurs enjeux psychologiques ainsi que des interventions pouvant faciliter leur résolution ;
- Être sensibilisé aux limites des connaissances en regard du développement vocationnel des individus.

Énoncé de compétences

Au terme de ce cours, les étudiants devraient avoir acquis les compétences nécessaires pour :

- Faire un usage critique des principales théories et modèles utilisés en gestion de carrière ;
- Reconnaître des réalités et enjeux individuels associés à divers stades de carrière, les situer dans le contexte du développement de l'adulte et les analyser à travers des cadres diagnostiques formels ;
- Trouver, sélectionner et utiliser des outils pertinents afin d'évaluer des facteurs individuels (intérêts, valeurs, contraintes, etc.) à considérer dans un contexte d'ajustement vocationnel;
- Rédiger un rapport sur un individu à partir des résultats à divers outils d'exploration;
- Proposer des interventions (individuelles ou organisationnelles) de gestion de carrière, documenter leurs fondements et identifier des critères pour en évaluer l'efficacité.

Matériel obligatoire

- Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons inc. (Fortement recommandé) Disponible à la bibliothèque EPC-Bio de l'Université de Montréal [HF 5381 C36825]
- Matériel de test (Inventaire Strong-Campbell) (à confirmer)

Autres ouvrages de référence

- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalk, V.M. (2000). *Career Management, 3rd Edition*. Mason, OH: Thompson South-Western.
- Lemoine, C. (2005). *Se former au bilan de compétences*. Paris : Dunod.
- Savickas, M.L. & Spokane, A.R. (1999). *Vocational interests. Meaning, measurement, and counseling use*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théorie et recherche*. Boucherville, QC : Gaëtan Morin Éditeur.
- Riverin-Simard, D. (1984). *Étapes de vie au travail*. Montréal : Éditions Saint-Martin.

Revues spécialisées dans le domaine (liste non exhaustive)

Australian Journal of Career Development
Career Development Quarterly
Carriérologie
International Journal for Educational and Vocational Guidance.
Journal of Applied Psychology
Journal of Career Assessment
Journal of Career Development
Journal of Counseling and Development
Journal of Counseling Psychology
Journal of Organizational Behavior
Journal of Employment Counseling
Journal of Vocational Behavior
L'orientation
Measurement and Evaluation in Counseling and Development
Personnel Psychology

NOTE IMPORTANTE :

- **Les lectures obligatoires sont précédées par un astérisque (*)**
- **Toutes les autres lectures sont des lectures suggérées, pour ceux qui souhaitent approfondir certains sujets**

SEANCE 1 : INTRODUCTION (5 MAI)

- Prise de contact
- Le contexte dans lequel se fait la gestion de la carrière aujourd'hui
- Définition des concepts de base : carrière, occupation, poste, etc.
- Le travail et la carrière dans la vie
- La gestion de la carrière comme champ de pratique professionnelle
- Passation de l'outil « Pathfinder ».

Lectures:

- * Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalh, V.M. (2000). Chap. 1 Introduction to the study of careers
- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. NY: Oxford University Press.
- Amundson, N. (2006). Challenges for Career Interventions in Changing Contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol 6(1), 3-14.
- * Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*. Vol 16(2), 125-138.
- Schein, E. (1978). Career dynamics: matching individual and organizational needs.

SEANCE 2: LES THEORIES DEVELOPPEMENTALES (7 MAI)

- Les théories et approches développementales
 - Développement de l'adulte : Erickson, Levinson
 - Développement vocationnel de l'adulte:
 - Les théories de Super / Hall (grands stades de carrière)
 - La théorie de Gottfriedson (cristallisation du choix vocationnel)
 - Le modèle de Riverin-Simard (analogie orbitale du développement vocationnel)

Lectures:

- * Bujold, C., & Gingras, M. (2000). Chap. 5 Le développement de carrière à l'âge adulte
- * Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalh, V.M. (2000). Chap. 5 Career development: an overview
- Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Chap. 4 Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling (Linda S. Gottfredson)
- Riverin-Simard, D. (1984). Étapes de vie au travail.

SEANCE 3: LES THEORIES DE LA CONGRUENCE (12 MAI)

- La théorie de l'ajustement au travail du Minnesota
- La théorie de la congruence personne – environnement de Holland
- Recherches, enjeux et développements récents des théories sur la congruence P-E
- Explication du travail « Bilan Vocationnel »
- Capsule(s) Évaluation des « Intérêts », « Besoins » ou « Valeurs »
- Présentation de l'outil « Pathfinder » par la firme Optimum Talent.

Lectures:

- * Bujold, C., & Gingras, M. (2000). Chap. 1 La typologie de Holland
- * Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Chap. 1 The Minnesota Theory of Work Adjustment (René V. Dawis)
- Gagnon, Y. (2005). La congruence personne-environnement dans le domaine du travail : une nouvelle conceptualisation de l'environnement et de la satisfaction. Thèse de doctorat, Université de Montréal.
- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 68(3) Jun 2006, 504-515.

- Erdogan, B., & Bauer, T. N. Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*. Vol 58(4), 859-891.
- Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Assessment of interests (Chap 12. Hansen) & needs and values (Chap. 13, Rounds & Armstrong
- Spokane, A. & Decker, A. (1999). Expressed and measured interests. *Dans M. Savikas & A.Spokane (1999).*
- Spokane, M.L. (1999). The psychology of interests. *Dans M.L. Savikas & A.R. Spokane (1999).*

SEANCE 4: LES APPORTS DES AUTRES THEORIES (15 MAI)

- La théorie sociale cognitive
- La théorie constructiviste
- Capsule(s) « Évaluation des croyances et sentiment d'efficacité personnelle » et « Évaluation du contexte et contraintes de la personne »

Lectures:

- * Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Chap. 3 The Theory and Practice of Career Construction (Mark L. Savickas).
- * Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Chap. 5 A social cognitive view of career development and counseling (Robert W. Lent)
- * Betz, N., & Rottinghaus, P.J. (2006). Current Research on Parallel Measures of Interests and Confidence for Basic Dimensions of Vocational Activity, *Journal of Career Assessment*, 14, 56-76.
- * Gati, I., Fishman-Nadav, Y., & Shiloh, S. (2005). The relations between preference for using abilities, self-estimate abilities, and measured abilities among career counselling clients. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 68(1), 24-38.
- Gainor, K.A. (2006). Twenty-Five Years of Self-Efficacy in Career Assessment and Practice, *Journal of Career Assessment*, 14, 161-178.
- Whiston, S., & Rahardja, D. (2005). Qualitative career assessment: an overview and analysis, *Journal of Career Assessment*, 13, 371-380.

SÉANCE 5: MODELES D'INTERVENTION (21 MAI)

- Revue de modèles d'intervention en counseling de carrière
- Le processus du counseling de carrière : de l'évaluation du besoin au plan d'action
 - Les connaissances et habiletés à développer par le conseiller
- Comment évaluer le succès des interventions (critères)
- Les facteurs communs liés au succès de l'intervention (déterminants)
- Capsule « Évaluation des compétences »

Lectures:

- * Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalh, V.M. (2000). Chap. 2 Model of career management
- Yost, E. & Corbing, M. (1987). Career counseling: A psychological approach. San Francisco: Jossey-Bass.
- * Brown, S.D. et al. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses, *Journal of Vocational Behaviour*, 62(3), 411-428
- * Heppner, M.J. & Heppner, P.P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda, *Journal of Vocational Behaviour*, 62(3), 429-452.
- Watts, A. G. & Dent, G. (2006). The "P" word: Productivity in the delivery of career guidance services. *British Journal of Guidance & Counselling*. Vol 34(2) 177-189.
- Gaudron, J.P., Bernaud, J.L., & Lemoine, C. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : les effets individuels du bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, 485-510.
- Richard, G.V. (2005). International best practices in career development: review of the literature. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol 5(2) 2005, 189-201.

- Ofra, N. (1990). Career counseling from the conselee perspective: Analysis of feedback questionnaire. *Career Development Quarterly*, 38, 314-321.

SÉANCE 6: LE CHOIX D'UNE OCCUPATION (26 MAI)

- L'évaluation des personnes et de leurs intérêts professionnels
- Intégration des intérêts avec les autres aspects de l'individu : compétences, valeurs, etc.
- La connaissance des occupations : outils et références
- Les facteurs de réalité ou contraintes

Lectures:

- * Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Chap. 16 Occupational classification and sources of occupational information (Paul A. Gore & Jorie L. Hitch).
- Jeanneret, P.R., & Strong, M.H. (2003). Linking O*Net job analysis information to job requirement predictors: An O*Net application. *Personnel Psychology*, 56, 465-492.
- Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Assessment of ability (Chap. 14, Krane & Tirre), and other career constructs (Chap. 15, Swanson & D'Achiardi)
- * Guédon, M.C. & Savard, R. (2005). Explication des résultats d'inventaires d'intérêts aux clients en counseling d'orientation, *Carriérologie*, 10(1).
- Prediger, D.J. (1999). Integrating interest and abilities for career exploration. *Dans* M.L. Savikas & A.R. Spokane (1999).
- Tétréau, B., Trahan, M., & Hébert, M. (2005). Relations entre besoins, valeurs et intérêts. *Carriérologie*, 10 (1), 153-164.
- Botteman, A., François, P.H., & Villet-Faucher, M. (2005). Le rôle des inventaires d'intérêts professionnels dans le bilan de compétences. *Carriérologie*, 10 (1), 153-164.
- * Bujold, C., & Gingras, M. (2000). Chap. 12 La prise de décision dans le développement de carrière
- Guay, Frederic; Ratelle, Catherine F; Senecal, Caroline; Larose, Simon; Deschenes, Andree. Distinguishing developmental from chronic indecision: self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*. Vol 14(2) May 2006, 235-251.

SEANCE 7 : L'ENTREE SUR LE MARCHE OU DANS UNE NOUVELLE FONCTION (28 MAI)

- Recherche d'emploi : méthodes
- La rencontre individu – organisation : les attentes respectives
- Comment favoriser l'intégration en emploi et assurer un bon ajustement au travail

Lectures:

- * Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Chap. 7 Job search success: a review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. (Alan M. Saks)
- * Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Chap. 19 Counseling for choice implementation. (LaRae M. Jome & Susan D. Phillips)
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalh, V.M. (2000). Chap. 7 Organizational entry

SÉANCE 8: LA CONCILIATION TRAVAIL – FAMILLE (2 JUIN)

- L'équilibre travail-famille
- Les couples à doubles carrières : opportunités, contraintes, comment les gérer
- Étude de cas

Lectures:

- * Tremblay, D.-G. (2005). Conciliation emploi-famille et temps de travail. Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères ? *Revue canadienne de counseling*. Vol 39(3), 168-186.
- * Duxbury, L.E., Higgins, C., & Coghill, D. (2003). *Témoignages canadiens : à la recherche de la conciliation travail – vie personnelle*. Ottawa : Développement des Ressources Humaines Canada.
- Lachance, L., Brassard, N., & Tétreau, B. (2005). Étude des différences intersexes sur le plan des conflits entre le travail et les rôles familiaux auprès des professionnels. *Revue canadienne de counseling*. Vol 39(3) Jul 2005, 145-167.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-73.
- Hammer, L.B. et al. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799-810.
- Budd, J.W., & Mumford, K.A. (2006). Family-friendly work practices in Britain: availability and perceived accessibility. *Human Resource Management*, Vol 45(1), 23-42.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshal, V.M. (2000). Chap. 11 Intersection of work and family roles: implications for career management.

SÉANCE 9: LES DÉFIS DE L'ÉTABLISSEMENT (4 JUIN)

- Les progressions et cheminements
 - Les types : orientations (ancres de carrière), mouvements, rythme
 - Les stratégies pour y arriver
 - Les dérailleurs de carrière
- Exercice sur la planification de carrière et discussion sur le plan de carrière

Lectures:

- * Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshal, V.M. (2000). Chap. 8 Establishment and achievement
- Schein, E.H. (1985). Career anchors: discovering your real values. San Diego, CA: University Associates
- Pfeffer, J. (1989). A political perspective on careers: interests, networks, and environments. *Dans* M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (Ed) Handbook of career theory. NY: Cambridge University Press.
- Harris, L.C., & Ogbonna, E. (2006) Approaches to career success: an exploration of surreptitious career-success strategies. *Human Resource Management*. Vol 45(1) 43-65.
- Kovach, Barbara E (1988). Survival on the fast track. NY: Dodd, Mead & Co.
- Fournier, G., & Bujold, C. (2005). Nonstandard career trajectories and their various forms. *Journal of Career Assessment*. Vol 13(4), 415-438.
- Phaneuf, J. (1997). Les dérailleurs de carrière. *Commerce*, novembre, p.114.
- Ragault, M. L'arrogance : l'ennemie d'une carrière. <http://www.filion.ca/publications.html> (25 juin 2005)

SEANCE 10: LES CRISES ET TRANSITIONS (9 JUIN)

- La perte d'emploi et le chômage : effets psychologiques possibles
- Vivre une transition : les étapes
- Les formes de soutien et d'intervention
- La réaffectation : mode d'emploi

Lectures:

- * McKee-Ryan, F.; Song, Z.; Wanberg, C.R.; Kinicki, A.J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1) 53-76.
- * Latack, J.C., Kinicki, A.J. & Prussia, G.E. (1995). An integrative model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20, 311-342

- Aquilanti, T.M. & Leroux, J. (1999). An Integrated Model of Outplacement Counseling. *Journal of Employment Counseling*, 36, 177-190
- Bobek, B.L. & Robbins, S.B. (2005) Counseling for career transition : career pathing, job loss and reentry. In S. Brown & R. Lent. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Wiley.
- Watters, M. (2004). À vous de jouer: un guide pratique et complet sur la transition de carrière et la recherche d'emploi. Les éditions Reynald Goulet inc.
- Chapdelaine, S. & Jodoin, G. (1994). La perte d'emploi, une affaire de famille. Éditions Québecor.
- Filion, A. Réussir une transition professionnelle. <http://www.filion.ca/publications.html> (25 juin 2005)

SEANCE 11: LA MI-CARRIERE OU L'HEURE DU BILAN DE VIE (11 JUIN)

- La crise de la mi-carrière : prévalence, déclencheurs, etc.
- Plateau de carrière
- Questionnement de la mi-carrière
- Le changement de carrière : ses déterminants et ses chances de succès

Lectures:

- * Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalh, V.M. (2000). Chap. 9 Middle and late career issues
- * Cardinal, L. & Lamoureux, C. (1990). La crise de la mi-carrière : état de la question. *Carriérologie* 4 (2), 73-89.
- * Lemire, L., Saba, T., & Gagnon, Y.C. (1999). Managing career plateauing in the Quebec public sector. *Public Personnel Management*, 28(3), 375-391.
- Eby, L.T, Allen, T.D, Brinley, A. (2005). A cross-level investigation of the relationship between career management practices and career related attitudes. *Group & Organization Management*. Vol 30(6) 565-596.
- Brunet, L., Dupuis, P., Bourret, A., Lavoie-Ste-Marie, P., St-Germain, P. & Trinh, T. (1989). Le mitan de la vie et la vie professionnelle : le cas des directions d'école au Québec, Montréal : Agence d'arc.

SÉANCE 12: LES TRAVAILLEURS AGES ET LA RETRAITE (16 JUIN)

- Tendances démographiques
- Fonctions remplies par le travail : perte ou remplacement ?
- Facteurs qui influencent le moment de la retraite
- Facteurs qui influencent la satisfaction et l'ajustement à la retraite
 - Les deuxièmes carrières ou emploi de transition
- Préparation à la retraite : planification éloignée, décision du moment, ajustement post-travail

Lectures :

- * Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). Chap. 21 Counselling for retirement. (Harvey L. Stern & Linda M. Subich)
- * Guérin, G., Wils, T., Saba, T. & St-Jacques, N. (1995). Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle? : les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus. Document de recherche / École de relations industrielles, Université de Montréal.
- Talaga, J. A., & Beehr, T. B. (1989). Retirement: A psychological perspective. *Dans* C. L. Copper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 185-211). Wiley.
- Warr, P. (1994). Age and employment. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette, L. M. Hough (Eds). *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 4 (2nd ed.)*. (pp. 485-550). Consulting Psychologists Press, Inc.
- Kim, S., & Feldman, D.C. (2000). Working in retirement: the antecedent of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement, *Academy of Management Journal*, 43, 1195-1210.
- Ulrich, L.B, & Brott, P.E. (2005). Older workers and bridge employment: redefining retirement. *Journal of Employment Counseling*. Vol 42(4) Dec 2005, 159-170.

SÉANCE 13: PRÉSENTATIONS DES ÉTUDIANTS (18 JUIN)

Modalités d'évaluation du cours PSY 6798

	Date de remise	Pondération
Participation (individuel)		
• La participation sera évaluée par le professeur sur la base de la présence et de la participation active au cours.	Fin session	15%
• Présentation d'une capsule d'information (évaluation d'un attribut influençant l'ajustement vocationnel)	Entre 5/05 et 21/05	
Bilan vocationnel (individuel)	28/05	35%
• En s'appuyant sur les outils diagnostiques du coffre à outils commun, réalisation d'une démarche d'exploration vocationnelle (incluant la passation et l'interprétation du test Strong-Campbell – ou autre – à confirmer)		
• Compte-rendu de la démarche : intégration des données biographiques, psychométriques et théoriques afin de dégager des tendances et faits saillants pour orienter le choix d'un emploi et/ou la gestion de carrière;		
• Environ 10 pages (police Times 12 pts, interligne 1.5)		
Projet de fin de session (individuel ou en équipe) :	18/06	50%
• Choix de projets à la page suivante		
• Travail écrit : Environ 20 pages (police Times 12 pts, interligne 1.5)		
• Présentation en classe : Environ 1 heure		
	Total	100%

Projets de session :

Projet A.

Les individus complètent des inventaires de personnalité et d'intérêts professionnels, tels que l'outil Pathfinder, alors qu'ils sont à différents moments ou stades de carrière : avant l'entrée sur le marché de l'emploi, en début de carrière, à la mi-carrière (alors qu'ils fonctionnent à plein régime ou qu'ils se questionnent), en fin de carrière ou près de la retraite.

L'objectif de ce travail est de sélectionner un de ces moments et de dégager les paramètres importants à prendre en considération dans l'utilisation d'outils psychométriques tels que le Pathfinder afin d'en tirer le maximum de bénéfices possibles.

- À partir d'une recension des écrits sur les caractéristiques des individus au stade carrière choisi (p. ex. : attitudes et comportements au travail, valeurs et objectifs, réceptivité au feedback, ...):
- Identifiez les aspects de l'évaluation qui sont susceptibles a) d'attirer l'attention de ces individus, b) d'influencer leur réceptivité au feedback et c) d'être utiles pour orienter leur développement professionnel.
- Identifiez ou suggérez des recommandations pour l'intervention (p.ex. préparation du candidat, évaluation comme telle ou compléments d'informations à obtenir, rétroaction au candidat, suivi en emploi) qui permettent de maximiser les bénéfices associés à l'utilisation de l'outil; justifiez les choix que vous avez faits.
- Concluez en présentant les limites des connaissances et les perspectives futures pour la recherche et/ou l'intervention.

Projet B.

Les individus complètent des inventaires de personnalité et d'intérêts professionnels, tels que l'outil Pathfinder, alors qu'ils sont à différents moments de leur cycle de vie au sein d'une organisation, ainsi que pour différents usages (p.ex : sélection initiale, opportunité de développement professionnel, concours pour l'obtention d'une promotion, etc.). Ceci fait en sorte que les gens sont appelés à compléter à de multiples reprises l'outil à l'intérieur d'une période de quelques années.

L'objectif de ce travail est d'identifier les paramètres à prendre en considération dans l'utilisation d'outils psychométriques tels que le Pathfinder dans une perspective d'usage multiples.

- À partir d'une recension des écrits sur l'utilisation d'outils psychométriques à de multiples reprises ou pour des finalités multiples :
- Identifiez les facteurs qui sont susceptibles d'augmenter/diminuer a) la fidélité de l'évaluation, b) la validité de l'évaluation et c) l'utilité de l'évaluation pour le candidat et pour l'organisation.
- Identifiez ou suggérez des recommandations pour l'intervention (p.ex. préparation au testing, politique de réutilisation des données, rétroaction au candidat, suivis en emploi) qui permettent de maximiser les bénéfices associés à l'utilisation de l'outil dans le contexte d'usage multiples; justifiez les choix que vous avez faits.
- Concluez en présentant les limites des connaissances et les perspectives futures pour la recherche et/ou l'intervention.