
Mise à jour de l'échelle des professions *Strong*

Pour assurer la pertinence et la fonctionnalité de l'*Inventaire des intérêts Strong^{MD} (Strong)*, l'outil exige une révision périodique qui correspond à l'évolution du monde professionnel et de la société en général. Bien que le *Strong* soit en usage depuis 1927, les notes que les participants obtiennent lors de l'évaluation visent à comparer leurs intérêts à ceux de gens exerçant des professions adaptées à la population active moderne. À ce titre, l'instrument *Strong* demeure un outil constant d'appréciation des intérêts de carrière contemporains.

En 2004, l'ensemble de l'évaluation *Strong* a fait l'objet d'une révision qui entraîna des modifications aux quatre types d'échelles *Strong*, aux thèmes professionnels généraux, aux échelles d'intérêts élémentaires, aux échelles professionnelles et aux échelles de style personnel ainsi que des changements aux répertoires administratifs créés à partir de l'instrument. Peu après la publication de la version 2004 de l'*Inventaire Strong*, on entrepris la mise à jour suivante de l'outil d'évaluation. Cette mise à jour se focalisa essentiellement sur les échelles professionnelles (EP), l'objectif étant d'actualiser ces EP et de les maintenir actuelles le plus possible. De nouvelles échelles ont été ajoutées, plusieurs anciennes échelles ont été retranchées, tan-

dis que diverses échelles ont été mises à jour en créant une EP à partir d'un nouvel échantillon; dans d'autres cas, on a sous-tendu les échantillons à l'aide de professions connexes. Ce supplément décrit la mise à jour générale des échelles professionnelles, et il fournit les renseignements entourant le nouvel ensemble de 260 échelles professionnelles (130 échelles pour femmes et 130 échelles pour hommes) actuellement intégrées dans le groupe de rapports *Strong*.

Fait remarquable : aucun changement n'a été apporté à l'instrument lui-même lors de cette mise à jour, y compris le contenu d'items, les options de réponses et l'interprétation des résultats. De plus, les thèmes professionnels généraux, les échelles d'intérêts élémentaires, les échelles de style personnel et les répertoires administratifs demeurent inchangés. Seuls les échelles professionnelles sont visées par cette mise à jour.

Procédé de cueillette de données

Tout comme dans les versions antérieures du *Strong*, les données servant à la mise à jour actuelle des échelles professionnelles ont été recueillies auprès d'une population de travailleurs adultes. Au sein de cette population, un certain nombre d'échelles professionnelles ont été visées au départ (par exemple, les EP ayant des échantillons tirés de la révision de 1994 ou antérieurs à celle-ci). De nouvelles professions non

comprises dans la liste d'échelles professionnelles de 2004 ont été ciblées également. Parmi ces professions, plusieurs étaient établies en fonction d'articles populaires de presse et d'autres rapports en ligne annonçant des "meilleurs emplois" et "carrières en vogue".

Alors que la cueillette de données devient de plus en plus difficile dans cette ère de protection accrue de renseignements personnels, nous avons eu recours aux méthodes suivantes pour recueillir les données d'échelles professionnelles actuelles :

- Une collaboration avec les sociétés d'études de marché et les fournisseurs de listes de distribution visant à cibler les personnes occupant des professions particulières.
- La participation d'associations d'anciens élèves engagés dans des professions ciblées par le biais des départements d'orientation professionnelle ou d'associations d'anciens élèves de multiples collèges et universités.
- La participation de membres affiliés aux associations et aux organismes qui représentent les professions ciblées.
- L'inscription d'annonces sur des moteurs de recherche Internet invitant les gens à remplir l'outil d'évaluation *Strong*.

En guise de remerciement pour leur assistance par le biais d'associations membres ou par la voie de moteurs de recherche Internet, les individus participants ont eu droit à un rapport de carrière personnalisé mettant en lumière leurs traits d'intérêts généraux et les professions liées à leurs intérêts. Les participants acquis par le biais de départements d'orientation de carrière ou d'associations d'anciens élèves ont également reçu un rapport de carrière personnalisé; de plus, un don a été offert à leur école ou à leur département par la société CPP. Enfin, les personnes recrutées par l'entremise de sociétés d'études de marché ont reçu une récompense pécuniaire de la part de la société de recherche.

Les participants ont rempli le formulaire de recherche du *Strong*, une version renfermant 297 items, ou un formulaire commercial renfermant 291 items. Le formulaire de recherche comprenait six articles touchant les préférences du participant dans le milieu de travail ainsi que les 291 items de l'évaluation *Strong* actuelle. Le formulaire de recherche tout comme le formulaire commercial comportaient un ensemble détaillé d'articles démographiques ou biographiques conçus en vue de créer une description et une perception des participants.

Les réponses des participants étaient incluses dans la création d'une échelle professionnelle à la condition de respecter les critères suivants utilisés lors de révisions antérieures du *Strong* :

- Les répondants ne devaient révéler aucune insatisfaction dans leur travail.
- Les répondants devaient avoir accumulé au moins trois ans d'expérience dans leur emploi.
- Les répondants devaient être âgés de 18 ans ou plus.

Élaboration d'une échelle professionnelle

Les échelles professionnelles ont été créées à l'aide du même procédé utilisé dans les versions antérieures de l'évaluation *Strong*. Le procédé de base consiste à comparer les réponses des membres de chaque profession à celles d'un échantillon d'adultes ayant un emploi afin d'établir les éléments qui distinguent les deux échantillons.

Nouvelles Échelles professionnelles

En appliquant les critères mentionnés ci-dessus à l'échantillon élargi, nous avons pu créer et ajouter 46 nouvelles EP à l'instrument *Strong* (voir le tableau 1.1). Des exemples incluent : Directeur artistique, Conseiller en gestion de carrière et Enseignant au premier cycle du secondaire.

Tableau 1.1 • Ajout de nouvelles échelles professionnelles

| Nouvelle échelle | Genre |
|---|-------|
| Directrice artistique | Femme |
| Directeur artistique | Homme |
| Vérificatrice des comptes | Femme |
| Vérificateur des comptes | Homme |
| Barmaid | Femme |
| Barman | Homme |
| Superviseuse d'activités financières | Femme |
| Superviseur d'activités financières | Homme |
| Conseillère en emploi | Femme |
| Conseiller en emploi | Homme |
| Programmeur | Femme |
| Programmeur | Homme |
| Gestionnaire de systèmes informatiques | Femme |
| Gestionnaire de systèmes informatiques | Homme |
| Représentante au service à la clientèle | Femme |
| Représentant au service à la clientèle | Homme |
| Conseillère en ressources humaines | Femme |
| Conseiller en ressources humaines | Homme |
| Conseillère pédagogique | Femme |
| Conseiller pédagogique | Homme |
| Conseillère en prêts hypothécaires | Femme |
| Conseiller en prêts hypothécaires | Homme |
| Analyste en gestion | Femme |
| Analyste en gestion | Homme |
| Intervenante en santé mentale | Femme |
| Intervenant en santé mentale | Homme |
| Enseignante au secondaire, 1er cycle | Femme |
| Enseignant au secondaire, 1er cycle | Homme |
| Planificatrice financière | Femme |
| Planificateur financier | Homme |
| Animatrice pastorale / religieuse | Femme |
| Animateur pastoral / religieux | Homme |
| Enseignante au niveau secondaire | Femme |
| Enseignant au niveau secondaire | Homme |
| Conseillère en valeurs mobilières | Femme |
| Conseiller en valeurs mobilières | Homme |
| Cadre supérieur-services financiers | Femme |
| Cadre supérieur-services financiers | Homme |
| Formatrice en entreprise | Femme |
| Formateur en entreprise | Homme |
| Admin-enseignement post-secondaire | Femme |
| Admin-enseignement post-secondaire | Homme |
| Professeure d'université | Femme |
| Professeur d'université | Homme |
| Représentante commerce en gros | Femme |
| Représentante commerce en gros | Homme |

Tableau 1.2 • Échelles professionnelles mise à jour

| Échelle mise à jour | Genre |
|---|-------|
| Comptable | Femme |
| Comptable | Homme |
| Avocate | Femme |
| Avocat | Homme |
| Directeur, services communautaires | Homme |
| Gestionnaire des services informatiques | Homme |
| Analyste de systèmes informatiques | Homme |
| Enseignante au primaire | Femme |
| Enseignant au primaire | Homme |
| Ingénieure | Femme |
| Ingénieur | Homme |
| Analyste financier | Homme |
| Directrice des finances financiers | Femme |
| Directeur des finances financiers | Homme |
| Graphiste | Femme |
| Directrice des ressources humaines | Femme |
| Directeur des ressources humaines | Homme |
| Directrice du marketing | Femme |
| Directeur du marketing | Homme |
| Directrice des opérations | Femme |
| Directeur des opérations | Homme |
| Psychologue | Femme |
| Psychologue | Homme |
| Courtier immobilière | Femme |
| Infirmière autorisée | Femme |
| Directrice des ventes | Femme |
| Directeur des ventes | Homme |
| Travailleuse sociale | Femme |
| Travailleur social | Homme |
| Développeuse de logiciel | Femme |
| Développeur de logiciel | Homme |
| Orthopédagogue | Femme |
| Agente technico-commerciale | Femme |
| Agent technico-commerciale | Homme |
| Spécialiste en soutien technique | Femme |
| Spécialiste en soutien technique | Homme |

Échelles professionnelles mises à jour et révisées

Outre l'ajout de nouvelles échelles professionnelles à l'instrument Strong, nous avons également actualisé et révisé les échelles actuelles. L'expression "Échelles mises à jour" fait référence aux échelles professionnelles incluses dans l'évaluation Strong de 2004 dont les échantillons à partir desquelles elles ont été créées ont été entièrement actualisées à l'aide de nouvelles données.

Tableau 1.3 • Échelles professionnelles révisées

| Échelle révisée | Genre |
|-----------------------------|-------|
| Adjointe administrative | Femme |
| Adjoint administratif | Homme |
| Éditrice | Femme |
| Éditeur | Homme |
| Administratrice de réseau | Femme |
| Administrateur de réseau | Homme |
| Conseillère en réadaptation | Femme |
| Conseiller en réadaptation | Homme |

Puisque ces échelles ont été créées à partir de tous nouveaux échantillons professionnels, on a employé des items et des mesures de notation différentes pour calculer les échelles mises à jour. Ainsi, ces échelles professionnelles sont dotées de notes actualisées et pourront avoir, aussi, un code thématique distinct. Le Tableau 1.2 dresse la liste des 36 échelles professionnelles mises à jour.

Les expression “échelles révisées” aussi fait référence aux échelles professionnelles incluses dans l'évaluation *Strong* de 2004. Cependant, dans le cas de ces échelles, nous avons adopté une autre formule : plutôt que de mettre entièrement à jour les échantillons à partir desquels ils avaient été créés, nous leur avons ajouté de nouvelles données. N'étant pas en mesure d'amasser une quantité suffisante de données pour faire une mise à jour complète des échantillons, cet ajout de nouvelles données aux échantillons existants s'avérait un choix logique. Le Tableau 1.3 dresse la liste des huit échelles professionnelles révisées. Parmi ces exemples, notons celui de l'éditeur et de l'adjoint administratif. Vous remarquerez que la notation de toutes les échelles inscrites au Tableau 1.3 a été révisée également.

Échelles professionnelles retirées

Enfin, le tableau 1.4 dresse la liste des échelles retirées qui n'appartiennent pas à la liste actuelle d'échelles professionnelles. Ces échelles ont été retirées à cause de la redondance d'une échelle professionnelle existante par rapport à une nouvelle échelle, ceci dû à un échantillon périmé utilisé

Tableau 1.4 • Échelles professionnelles retirées

| Échelle retirée | Genre |
|----------------------------------|-------|
| Banquière | Femme |
| Banquier | Homme |
| Aide Comptable | Femme |
| Aide Comptable | Homme |
| Professeure au niveau collégial | Femme |
| Professeur au niveau collégial | Homme |
| Formatrice en entreprise | Femme |
| Formateur en entreprise | Homme |
| Professeure de langue moderne | Femme |
| Professeur de langue moderne | Homme |
| Planificatrice | Femme |
| Planificateur | Homme |
| Infirmière auxiliaire | Femme |
| Infirmier auxiliaire | Homme |
| Ministre du culte | Femme |
| Ministre du culte | Homme |
| Professeure d'éducation physique | Femme |
| Professeur d'éducation physique | Homme |
| Gerante de vente au détail | Femme |
| Gerant de vente au détail | Homme |
| Représentante de vente au détail | Femme |
| Représentant de vente au détail | Homme |
| Professeure de sciences sociales | Femme |
| Professeur de sciences sociales | Homme |
| Cadre supérieure | Femme |
| Cadre supérieur | Homme |
| Conseillère en voyages | Femme |
| Conseiller en voyages | Homme |
| Professeure d'université | Femme |
| Professeur d'université | Homme |

pour créer l'échelle professionnelle (sans nouvelle donnée pour remplacer l'échantillon), et ainsi de suite. Trente échelles professionnelles ont été retranchées de l'instrument *Strong*. Par ailleurs, 170 échelles professionnelles en vigueur demeurent inchangées dans cette mise à niveau des échelles professionnelles.