HAL
open science

Adaptabilité de carrière et créativité : quelle mesure pour l'évaluation des conduites créatives en orientation ?

Thi-Van Patillon, Odile Dosnon, Noëlle Lallemand, Even Loarer

To cite this version:

Thi-Van Patillon, Odile Dosnon, Noëlle Lallemand, Even Loarer. Adaptabilité de carrière et créativité : quelle mesure pour l'évaluation des conduites créatives en orientation ?. XXIIe Journées Internationales de Psychologie Différentielle - La variabilité : concepts et méthodes, Jun 2016, Chambéry, France. hal-03888792

HAL Id: hal-03888792

https://cnam.hal.science/hal-03888792

Submitted on 7 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

JOURNEES INTERNATIONALES 2016

le cnam

Chambéry, 22-24 juin 2016

XXIIe Journées Internationales de Psychologie Différentielle

La variabilité : concepts et méthodes

Adaptabilité de carrière et créativité : quelle mesure pour l'évaluation des conduites créatives en orientation ?

Thi-Van Patillon, Odile Dosnon, Noëlle Lallemand & Even Loarer

Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD), EA 4132 - Equipe « Psychologie de l'orientation », CNAM, Paris, France

thi-van.patillon@cnam.fr, odile.dosnon@laposte.net, noelle.lallemand@cnam.fr, even.loarer@cnam.fr

Contexte théorique

La notion de compétences à s'orienter, stipulée dans la loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, recouvre les ressources disponibles pour faire face aux transitions et aux changements ainsi que les conduites mobilisables dans les différentes situations d'orientation. Introduite et opérationnalisée par Savickas (2012) la compétence adaptative en gestion de carrière dénote des attitudes, des ressources, des comportements à mobiliser pour faire face et s'ajuster aux changements sans trop de difficulté. Ployhart et Bliese (2006) définissent l'adaptabilité individuelle comme «la capacité et la volonté individuelle de changer ou de s'ajuster aux différentes caractéristiques environnementales, sociales et propres à la tâche» et la situent dans un contexte professionnel.

L'adaptabilité a pour processus précurseur la créativité (Kirton, 1994). La créativité, définie de manière consensuelle comme la «capacité à produire une réponse qui soit à la fois nouvelle et adaptée aux contraintes dans un contexte donné», fait appel à des modes spécifiques de penser et met en jeu l'intelligence logique, la personnalité et la motivation (Lubart, 2005).

Objectifs

Jusqu'à présent, la compétence créative a été peu intégrée au domaine de l'orientation. Aussi, l'étude présentée a-t-elle pour but de contribuer à préciser les relations entre adaptabilité de carrière et processus créatifs. Elle investigue les liens possibles entre certaines compétences-clés à s'orienter qui ont trait à la capacité qu'a une personne à gérer des parcours d'orientation non linéaires et les éléments qui caractérisent les personnes créatives.

Elle examine dans quelle mesure les ressources relatives aux attitudes et au potentiel créatifs contribuent aux scores obtenus aux échelles qui évaluent l'adaptabilité individuelle et l'adaptabilité de carrière.

Méthode

Participants

Une batterie d'épreuves a été administrée à 574 étudiant.e.s en L1 des filières scientifiques et en première année d'une école de design (52% de filles et 48% de garçons) âgé.e.s de 19 ans (M = 19,4, ET = 2.53, Mdn = 19).

Outils

Conformément aux modèles théoriques, les facteurs individuels prédisposant l'individu à la créativité font l'objet d'une évaluation. Le potentiel créatif est estimé à partir des indicateurs de la cognition créative que sont l'**épreuve des lignes parallèles du Test de Pensée Créative** (Torrance, 1976) pour la pensée divergente et la **planche A du test EPoC**, (Evaluation du Potentiel Créatif sur support graphique) (Lubart, Besançon & Barbot, 2011) pour la pensée intégrative.

Des éléments révélateurs de la cognition, de la personnalité, et de la motivation autodéterminée sont également pris en compte afin de disposer d'une base d'observation suffisamment large des ressources à mobiliser pour soutenir les conduites d'adaptation dans les différentes situations d'orientation ou dans le monde du travail.

Le test de raisonnement logique, **R2000** (Rennes, 2000) évalue les ressources cognitives.

L'**échelle AutoD** (Soresi, Nota & Ferrari, 2004) évalue les ressources conatives. Elle comprend 20 items avec réponse sur échelle de Likert en sept points répartis sur quatre dimensions : autodétermination des compétences, décisions futures, idées ou sentiments et loisirs.

Le **Brief Big Five** (Barbot, 2012) est un indicateur des ressources affectives. Il est constitué de 100 adjectifs avec réponse sur échelle de Likert en cinq points qui correspondent aux cinq dimensions de personnalité : agréabilité, conscience, extraversion, stabilité émotionnelle, ouverture.

Deux échelles d'adaptabilité de carrière et d'adaptabilité individuelle en milieu professionnel constituent les mesures de l'adaptabilité. Ce sont des échelles complémentaires, la première traitant des conduites relatives à la gestion des parcours d'orientation et la seconde de l'adaptabilité dans différents contextes professionnels.

L'adaptabilité de carrière est évaluée à partir de l'échelle **CAAS** (Savickas & Porfeli, 2012) adaptée en français (Pouyaud, Vignoli, Dosnon, & Lallemand 2012), qui comprend quatre dimensions : préoccupation (être soucieux de son parcours), contrôle (être capable de le maîtriser, de l'anticiper), curiosité qui renvoie aux conduites d'exploration active et confiance qui correspond au fait d'entreprendre avec assurance.

L'échelle d'adaptabilité individuelle **I -Adapt** (Pulakos, Arad, Donovan & Plamondon, 2000) mesure le concept de performance adaptative et apprécie la variabilité interindividuelle sur huit dimensions correspondant à des situations professionnelles dans lesquelles l'adaptabilité individuelle se manifeste : apprentissage, crise, créativité, culture, interpersonnel, physique, incertitude et stress au travail. Le répondant s'exprime sur sa capacité d'adaptation, sur sa manière de gérer un changement ou de réagir face à l'inattendu etc.

Procédures

Deux types d'analyse sont effectuées :

- une **analyse factorielle en composantes principales** des scores dans laquelle les échelles évaluant les ressources cognitives, créatives, personnelles et motivationnelles que requiert l'adaptabilité sont traitées comme des variables explicatives et les échelles évaluant l'adaptabilité comme des variables illustratives ;

- des **analyses de régression hiérarchique** indiquent, une fois pris en compte les scores obtenus dans l'évaluation des ressources à partir des instruments qui constituent le premier bloc (R 2000, échelles conscience, névrosisme, extraversion, agréabilité du Brief Big Five, sous-échelles compétences, décisions futures, idées et sentiments et loisirs de l'autoD), les parts de variance des scores aux échelles d'adaptabilité individuelle et de carrière qui sont explicables par les scores aux épreuves cognitives et conatives associées à la créativité (bloc 2 : lignes parallèles, EPoC, ouverture).

Tableau 1 : analyse de régression hiérarchique des contributeurs aux échelles du CAAS et à l'échelle créativité de l'I-Adapt

	CAAS								I-ADAPT	
	préoccupation		contrôle		curiosité		confiance		créativité	
	ΔR²	β	ΔR²	β	ΔR²	β	ΔR²	β	ΔR²	β
Bloc 1	.23**		.29**		.12**		.28**		.16**	
Bloc 2	.00		.02**		.10**		.05**		.19**	
ouverture		.05		.12**		.32**		.24**		.46**
EpoC		.03		.07		.09*		.02		.05
Lignes //		-.03		-.07		-.03		.02		.09*

*Note. ** p < .01,* p < .05*

Bloc 1 : R2000; Conscience, Extraversion, Agréabilité, Névrosisme du BBF; Expression des compétences, idées et sentiments, avenir, loisirs de l'AutoD

Bloc 2 : Ouverture, EpoC, lignes parallèles

Résultats

L'**analyse factorielle** effectuée sur les scores des participants aux différentes échelles ou sous-échelles de l'étude met en évidence une dimension d'«ouverture créative » (10,4 %) qui sature notamment l'échelle ouverture du test de personnalité, l'épreuve lignes parallèles de Torrance et l'échelle créativité de L'I-Adapt, mais qui ne sature aucune des sous-échelles du CAAS (figure 1).

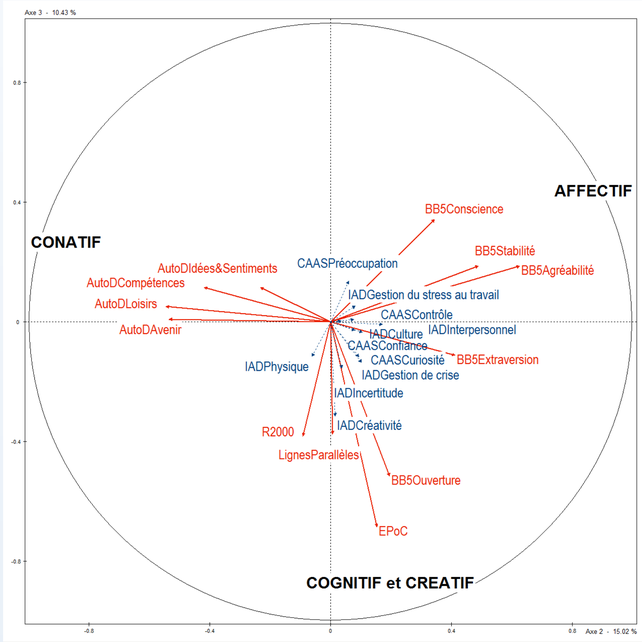

Figure 1 : Cercle des corrélations plan 2 x 3

Les **analyses de régression hiérarchique** (tableau 1) montrent que les variables associées à la créativité améliorent significativement l'explication des scores à la plupart des sous-échelles d'adaptabilité individuelle ou de carrière et plus particulièrement celle de l'I-ADapt intitulée **créativité.**

Les ressources cognitives et conatives (premier bloc) expliquent entre 11 **%**(curiosité) et 28 **%** (contrôle) de la variation des scores aux sous-échelles du **CAAS.** L'adjonction des variables associées à la créativité (second bloc) améliore faiblement mais significativement la prévision de la curiosité, de la confiance et du contrôle puisque les parts supplémentaires de variance expliquée sont respectivement de 2,2%, 4,9% et 10%. Pour ces sous-échelles, c'est l'ouverture à l'expérience qui est le plus fort contributeur avec des β valant respectivement 12, .32 et .24.

La prise en compte de la pensée intégrative (EpoC) améliore significativement l'explication de la sous-échelle curiosité (β =.09, significatif au seuil de .02) et tend à améliorer celle du contrôle (β =.07, significatif au seuil .06).

Quant à la pensée divergente, dont l'indicateur est l'épreuve des lignes parallèles, elle n'améliore significativement la prévision d'aucune sous-échelle et, quand elle tend à le faire (contrôle), sa contribution est négative (β = -.07, significatif au seuil .07).

Une analyse similaire effectuée sur l'**I-Adapt** révèle que les taux d'explication des scores aux échelles par les variables du premier bloc vont de 8,8% pour l'échelle capacités physiques à 25,9% pour l'échelle gestion du stress au travail. Ils sont du même ordre de grandeur que ceux constatés dans l'analyse du CAAS.

L'introduction du bloc d'épreuves associées à la créativité améliore significativement l'explication des scores de l'échelle dénommée créativité avec une variance incrémentale de 18,8 %. Cette variance est également significative pour les échelles apprentissage, culture, interpersonnel mais elle est beaucoup plus modeste (respectivement 7,9%, 2,7%, 2% et 1,4%).

Dans tous les cas, c'est l'ouverture à l'expérience qui est le plus fort contributeur et sa contribution est significative pour la créativité (β = .46, significatif au seuil .01), l'apprentissage (β = .25, significatif au seuil .01), l'incertitude (β = .16, significatif au seuil .01), la culture (β =.13, significatif au seuil .01) et l'interpersonnel (β = .11, significatif au seuil .02).

La pensée intégrative n'améliore que la prévision des scores de l'échelle culture (β = .08, significatif au seuil de .05).

La pensée divergente améliore la prévision pour la seule échelle créativité (β = .09, significatif au seuil .02).

Discussion / Conclusion

Les résultats de l'analyse factorielle sont paradoxaux dans la mesure où le modèle de Savickas (2012) met en avant l'importance des ressources adaptatives dans le domaine de l'orientation. Ils confirment la non-prise en compte de la dimension créative dans l'évaluation des comportements adaptatifs en orientation telle qu'elle est réalisée à partir du CAAS et cela d'autant plus clairement que les épreuves de créativité retenues corrèlent avec certaines échelles de l'I-Adapt.

Suite à ce constat, les analyses de régression hiérarchiques effectuées afin de rendre compte de l'adaptabilité en fonction des ressources (créativité, intelligence, personnalité, motivations) investiguées dans l'étude montrent que la prise en compte des dimensions créatives améliorent l'explication des dimensions de l'adaptabilité. Elles y contribuent d'autant plus qu'elles sont évaluées par des épreuves de même nature. Elles indiquent aussi que la pensée divergente rend compte de la seule dimension créativité de l'I-Adapt mais qu'elle n'intervient dans l'explication d'aucune des échelles du CAAS.

Ces résultats soulignent la complexité de l'évaluation des compétences à s'orienter et combien, sur le plan théorique, la prise en compte de la variabilité interindividuelle est utile pour définir un domaine. D'un point de vue pratique, ils ouvrent sur la perspective d'enrichir l'évaluation produite à partir du CAAS en adjoignant à sa passation une épreuve supplémentaire relative à la créativité contextualisée au domaine de l'orientation scolaire et professionnelle

Références bibliographiques

Barbot, B. (2012). BB5 : *Test de personnalité pour adolescents*. Paris : Hogrefe France.

Kirton, M. J. (1994). *Adaptors and Innovators: Styles of Creativity and Problem Solving*. London: Routledge, 2[d] edition.

Lubart, T. (2005). *Psychologie de la créativité*. Paris : Armand Colin.

Lubart, M., Besançon, M., & Barbot, B. (2011). *EPoC : Évaluation du potentiel créatif des enfants*. Paris : Éditions Hogrefe France.

Patillon, T.-V. (2014). *Créativité, adaptabilité et compétences à s'orienter tout au long de la vie*. Thèse de doctorat, Ecole doctorale Abbé-Grégoire, Cnam, Paris.

Ployhart, R.-E., & Bliese P.-D. (2006). Individual Adaptability (I-Adapt) Theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research, 6,* 3-39.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612.

Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale France Form: Psychometric Properties and Relationships to Anxiety and Motivation. Journal of Vocational Behavior, 80, 692-697.

Rennes, P.(2000). *Test de raisonnement logique*. Paris : ECPA.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-67.

Soresi, S., Nota, L., et Ferrari, L. (2004). Autodeterminazione e scelte scolastico-professionali: Uno strumento per l'assessment. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento, 5*(1), 26–42.

Torrance, P. (1976). *Tests de pensée créative*, Paris, Editions du Centre de psychologie appliquée.