



Un écosystème humain pour traduire et adapter des mesures d'évaluation relatives au travail décent

Emilie Carosin, Damien Canzittu, Sandrine Lothaire
Kevin Henry, Manon Hayette
Sabrina Su, Victor Wong

Plan de la présentation

1. **Quels enjeux pour l'orientation (et le travail) au 21^{ème} siècle ?**
2. Pourquoi une recherche sur le travail décent ?
3. Quel système et procédures de traduction d'échelles ?
4. Contraintes et potentialités d'un écosystème humain pour la traduction d'échelles
5. Perspectives de recherche



Les enjeux de l'orientation au 21^{ème} siècle

Des parcours de vie
individuels

V/S

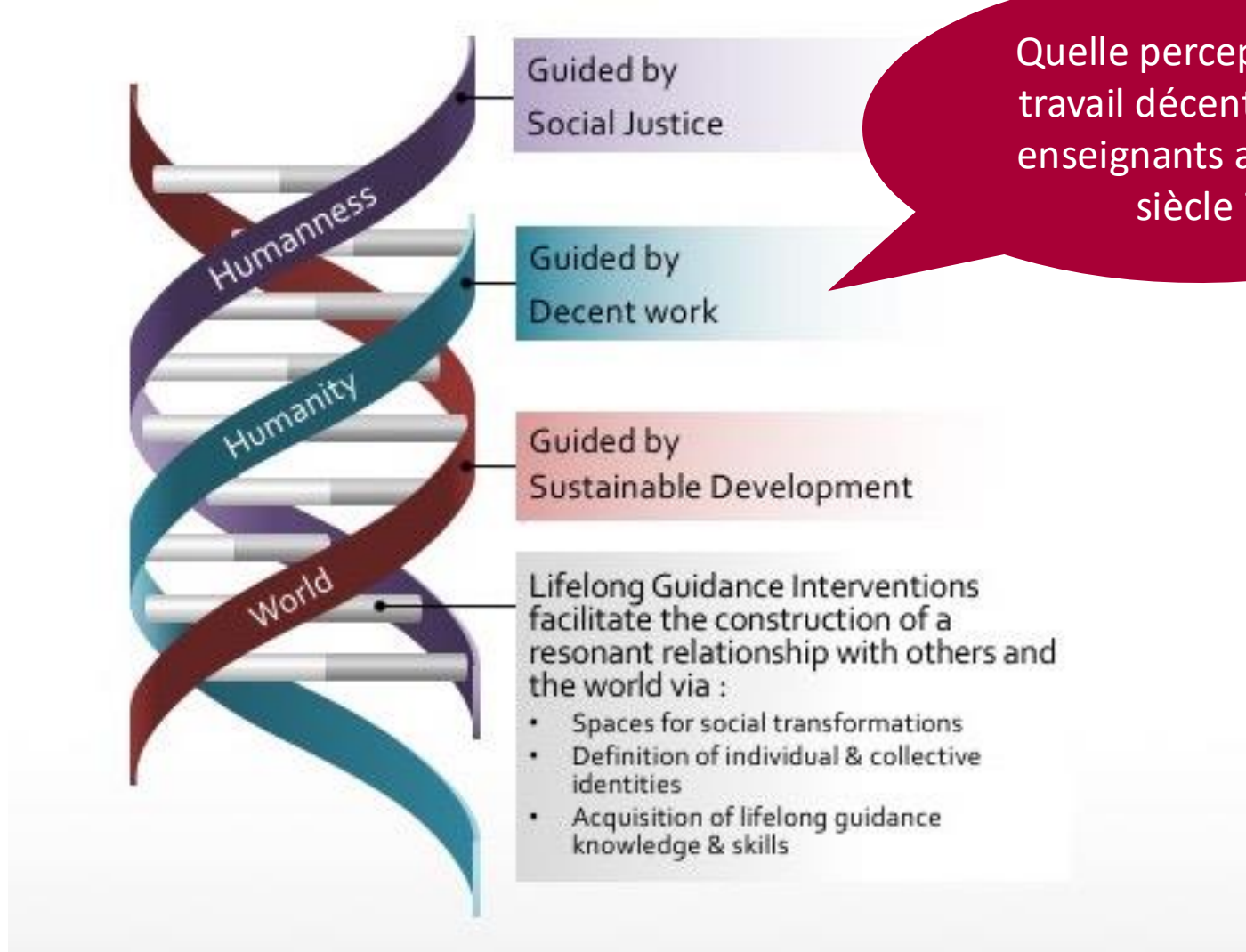
Une prise en compte de la
dimension collective des
parcours

Il est possible de s'inspirer des recherches conduites dans d'autres contextes culturels pour mettre en avant les enjeux et intérêts collectifs au travail.

En intégrant les principes de :

- Justice sociale
- Travail décent
- Développement durable

(Canzittu, 2023; Carosin & al., 2021; Duffy & al. 2016; Fabio & Rosen, 2020; Guichard, 2022; Haslam & al., 2012; ILO, 1999; Su & al., 2022; Sultana, 2019)



Un modèle collectif de l'orientation

(Carosin, Canzittu, Loisy, Pouyaud & Rossier, 2021)

Plan de la présentation

1. Quels enjeux pour l'orientation (et le travail) au 21^{ème} siècle ?
2. **Pourquoi une recherche sur le travail décent auprès des enseignants ?**
3. De quelles innovations parle-t-on ?
4. Contraintes et potentialités d'un écosystème humain pour la traduction d'échelles
5. Conclusion et perspectives de recherche



Le travail des enseignants en Belgique francophone

Réformes éducatives en cours
(notamment sur les formations
initiales à l'enseignement)

Pénurie au sein d'un nombre
croissant de fonctions
enseignantes

Perte d'attractivité et taux
d'abandons précoces du métier
élevés (environ 35 % - 5 ans)

Institution affaiblie et perte de
confiance dans ses acteurs

(Cattonar et Dupriez, 2019; Dubet, 2002; Maroy, 2011; Lothaire, 2021)

Définition du travail décent

NIVEAU MACRO selon le Bureau International du travail (1999)

1. Création d'emplois et de politiques pour offrir des opportunités à tout le monde,
2. Garantir les droits des travailleurs (représentation, liberté d'association, etc.)
3. Promouvoir le dialogue social entre les travailleurs, les employeurs et les dirigeants.
4. Assurer des conditions de travail sûres, du temps libre et de repos adéquat, prendre en compte les valeurs familiales et sociales, offrir une compensation adéquate en cas de perte de revenu et permettre l'accès à des soins de santé adéquats.

NIVEAU MICRO selon Duffy & al. (2016)

- a) des conditions de travail physiques et interpersonnelles sécuritaires (sans abus physique, mental ou émotionnel),
- b) des heures attribuées au repos et au temps libre,
- c) des valeurs organisationnelles qui sont complémentaires aux valeurs familiales et sociales,
- d) des compensations [salariales] adéquates, et
- e) un accès aux services de santé. (Duffy & al., p. 130).

Testé dans plusieurs contextes

(Bluestein & al., 2019; Masdonati & al., 2021; Ribeiro & al., 2022; Su & al., 2023; Vignoli & al., 2020; Wei & al., 2022)

Plan de la présentation

1. Quels enjeux pour l'orientation (et le travail) au 21^{ème} siècle ?
2. Pourquoi une recherche sur le travail décent auprès des enseignants ?
3. De quelles innovations parle-t-on ?
4. Contraintes et potentialités d'un écosystème humain pour la traduction d'échelles
5. Conclusion & perspectives de recherche





Innovation dans l'identification d'échelles de mesure prenant en compte la dimension collective ?

- ❖ Inspirée par les travaux de Su & Wong (2023) dans des contextes valorisant les valeurs culturelles (Macao et Hong Kong).
- ❖ Enquête auprès des travailleurs sociaux dont les conditions de travail présentent des contraintes similaires à celles des enseignants (engagement au travail important, travail relationnel, charge émotionnelle, partage de valeurs et de croyances, etc..)
- ❖ Trois thématiques identifiées pour les enseignants :
 - ❖ Quelle est leur perception du travail décent ?
 - ❖ Quelles sont les exigences et ressources professionnelles déclarées ?
 - ❖ Quel est l'engagement au travail déclaré ?
 - ❖ Quelle appropriation collective du travail ?



Innovation dans la traduction d'échelles ? Recommandations de l'ITC (2017) pour le développement d'échelles de mesure.

- ❑ Choisir des experts qui tiennent compte des différences linguistiques, psychologiques et culturelles des populations dans les processus de traduction et d'adaptation.
- ❑ Utiliser des modèles et procédures de traduction appropriées pour maximiser l'adéquation et la pertinence pour les répondants.
- ❑ Fournir la preuve que les instructions du test et le contenu des questions ont une signification similaire pour tous les répondants.
- ❑ Fournir la preuve que les formats d'items, les échelles d'évaluation, les catégories de notation, les conventions de test, les modes d'administration et les autres procédures sont adaptés aux répondants.
- ❑ Recueillir des données pilotes sur l'échelle adaptée pour permettre l'analyse des éléments, l'évaluation de la fiabilité et des études de validité à petite échelle, afin que les révisions nécessaires puissent être apportées au test adapté.

(p. 11-16)

Systeme et processus de traduction

- Job Demands & Resources
- Collective Psychological Ownership

APPROCHE PAR COMITÉ

(Sovet et al., 2021)

Complémentarité des expertises :

- connaissances de l'anglais/ français/ mandarin
- connaissance du domaine d'étude
- connaissance du groupe cible.

Risques :

- Chronophage
- Manque de recul

COMITÉ

2 chercheurs-concepteurs des questionnaires

2 chercheurs traducteurs
11 étudiants en traduction CH-FR de MA1

3 chercheurs-utilisateurs des questionnaires

2 étudiantes en sciences de l'éducation

ÉTAPES DU PROCESSUS DE TRADUCTION

1. Document d'origine avec justification des items en anglais.
2. Traduction par des étudiants de traduction CH-FR de MA1
3. Révision par les chercheurs-traducteurs.
4. Discussion inter-acteurs
5. Rétrotraduction en chinois
6. Révision par la chercheuse d'origine

Genèse des différentes versions de l'échelle dans l'écosystème humain

(Canzittu, 2023;
Carosin & al., 2021;
Bronfenbrenner, 1979)

V1. Version originale avec justification des items en anglais

V2. Traduction des étudiants de MA1

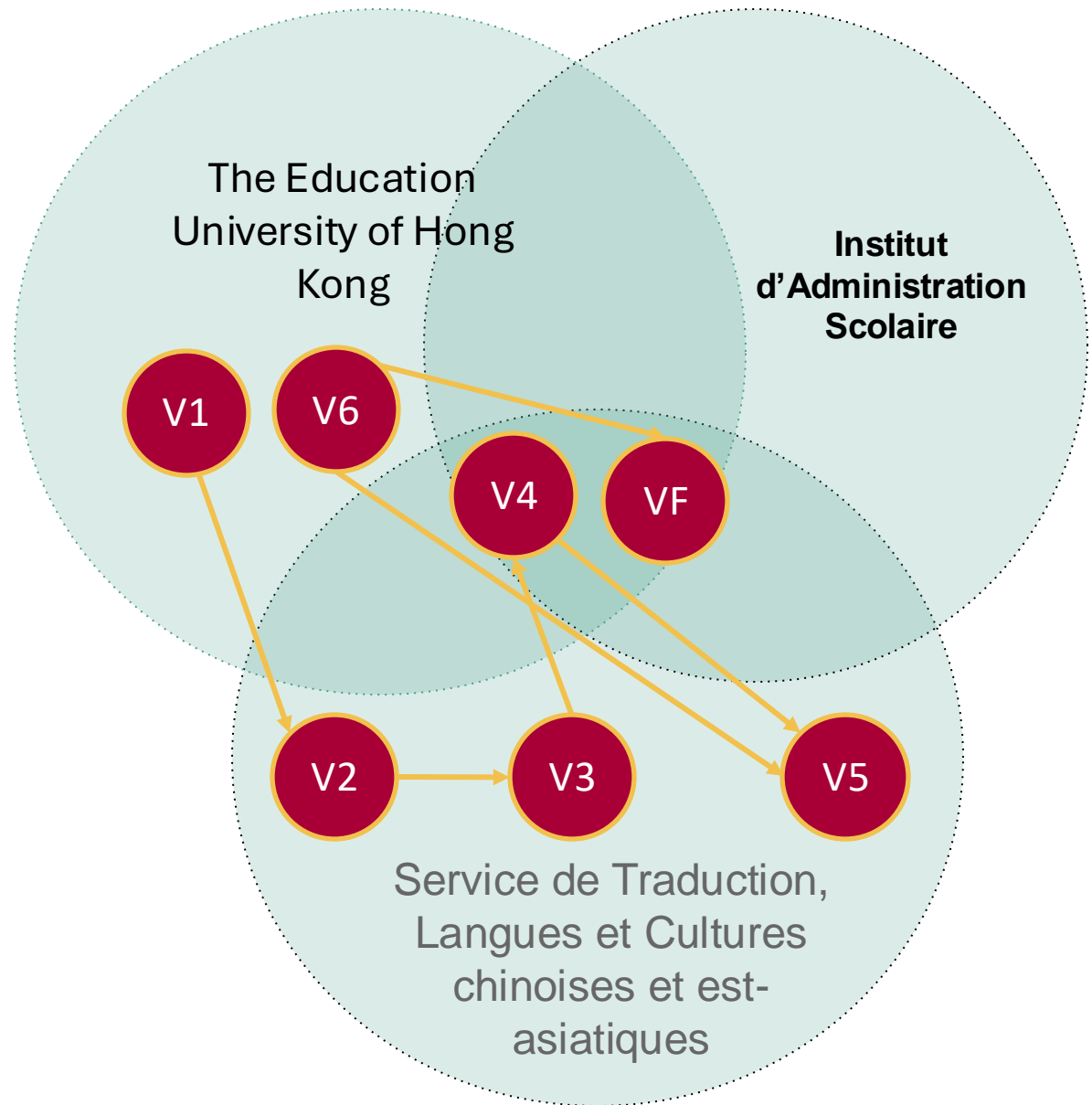
V.3 Révision par les enseignants traducteurs

V.4 Révision collective

V.5 Rétro-traduction

V.6 Révision par les auteurs

VF. Finalisation



Plan de la présentation

1. Quels enjeux pour l'orientation (et le travail) au 21^{ème} siècle ?
2. Pourquoi une recherche sur le travail décent auprès des enseignants ?
3. De quelles innovations parle-t-on ?
4. **Contraintes et potentialités d'un écosystème humain pour la traduction d'échelles**
5. Conclusion & perspectives de recherche



De la version originale à la version traduite par les chercheurs-traducteurs en passant par les étudiants en traduction

Procédure

1. Consignes données aux étudiants : traduction fonctionnelle et cohérente, directement mobilisable pour la recherche sur le terrain
2. Supports et ressources données aux étudiants : travaux scientifiques sur le travail décent et sur l'élaboration d'échelles (engagement au travail)

Quels sont les défis rencontrés par les étudiants ?

- Difficultés à assurer une équivalence fonctionnelle plutôt que littérale.
- Méconnaissance du format rédactionnel et du domaine étudié
- Travail en autonomie

Quelle valeur ajoutée de cette étape ?

- Vertus pédagogiques : sensibilisation des étudiants
- Mise en lumière des pierres d'achoppement

Éléments d'attention pris en compte lors de la révision collective

Quels sont les défis rencontrés par les enseignants traducteurs?

- Compréhension des erreurs des étudiants et de leurs sources
- Justification des choix de traduction posés à la fois auprès de non-sinophones (Belgique) et de non-francophones (Hong Kong)

Quelle valeur ajoutée de cette étape ?

- Discussions interculturelles poussant tous les acteurs à mieux comprendre certaines nuances et à reformuler collectivement les échelles

Étape de rétro-traduction et retour de la conceptrice de l'échelle

Limites de la rétro-traduction

- Il n'y a pas d'équivalence sémantique (Klotz & al., 2022), les influences culturelles s'invitent dans la traduction.
« divisions administratives : groupe vs. organisation »
- Difficulté pour un traducteur externe au comité de prendre en compte le contexte d'application (Ozolins, 2020)
« concept de la propriété psychologique collective et de la co-responsabilité »

Enjeux des retours sur la rétro-traduction

- Argumentation sur les similarités de sens et pas de forme (Ozolins, 2020)
« Intitulés des catégories dans les échelles (pas du tout d'accord, d'accord...) »
« mon travail ≠ le travail qui m'a été attribué »
« situations émotionnellement chargées au travail ≠ être contrôlé par ses émotions au travail »

Plan de la présentation

1. Quels enjeux pour l'orientation (et le travail) au 21^{ème} siècle ?
2. Pourquoi une recherche sur le travail décent ?
3. De quelles innovations parle-t-on ?
4. Contraintes et potentialités d'un écosystème humain pour la traduction d'échelles
5. **Conclusion & perspectives de recherche**





Innovation dans la traduction d'échelles ? Recommandations de l'ITC (2017) pour le développement d'échelles de mesure.

- 👍 Choisir des experts qui tiennent compte des différences linguistiques, psychologiques et culturelles des populations dans les processus de traduction et d'adaptation.
- 👍 Utiliser des modèles et procédures de traduction appropriées pour maximiser l'adéquation et la pertinence pour les répondants.
- 👉 Fournir la preuve que les instructions du test et le contenu des questions ont une signification similaire pour tous les répondants.
- 👉 Fournir la preuve que les formats d'items, les échelles d'évaluation, les catégories de notation, les conventions de test, les modes d'administration et les autres procédures sont adaptés aux répondants.
- 👉 Recueillir des données pilotes sur l'échelle adaptée pour permettre l'analyse des éléments, l'évaluation de la fiabilité et des études de validité à petite échelle, afin que les révisions nécessaires puissent être apportées au test adapté.

(p. 11-16)



Peut-on innover dans la traduction d'échelles ?

- Cela demande déjà d'avoir un point de repère (ici les recommandations de l'ITC),
- La collaboration inter-facultaire (volontaire/bénévole) soulève d'autres questions : la reconnaissance du temps de travail investi, la disponibilité des collègues, la valeur-ajouté de l'inclusion des étudiants.
- Cela ouvre toutefois sur d'autres perspectives de recherche à approfondir...

Perspectives de recherche

L'enjeu est de rendre le processus de traduction et de transformation plus transparent afin de garantir la validité scientifique de « l'innovation »

Passation des questionnaires & analyse des résultats

- Évaluation de la validité des échelles traduites avec un échantillon (étape confirmatoire)
- Contrôle des biais de réponse (y compris culturels) (Udayar & Antonietti, 2021)

Étayer le processus de transformation (ITC, 2017)

- Fournir une documentation technique sur le processus de traduction et les choix opérés et validés.

Comparaison avec d'autres méthodes de traduction (Bowker, 2021, 2023)

- Comparer les items traduits par l'IA (en utilisant différents prompts)
- Comparer les items traduits par l'IA et adaptés par les étudiants.

Merci de votre attention (mettre à jour)

- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the Impact of the Psychology of Working : Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Bowker, L. (2021). Machine translation use outside the language industries: a comparison of five delivery formats for machine translation literacy instruction. *TRITON 2021: Proceedings of the Conference Translation and Interpreting Technology ONline*, pp. 25-36.
- Bowker, L. (2023). Digital Humanities and Translation Studies: Taking Stock and Moving Forward. Oral presentation, International Conference on Translation Studies and Digital Humanities, The Chinese University of Hong Kong, 4-6 december 2023.
- Bundgaard, K., & Brøgger, M. N. (2018). Who is the back translator? An integrative literature review of back translator descriptions in cross-cultural adaptation of research instruments. *Perspectives*, 27(6), 833-845. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2018.1544649>
- Canzittu, D. (2023). A framework for defining a guidance approach support: typology, concepts, and practice guidelines. *British Journal of Guidance & Counselling*, 52(3), 564-579. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2285322>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- International Labour Organization. (2008). Work of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publications/publication/wcms_100354.pdf
- International Test Commission (ITC). (2017). *ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (Second Edition) (Version 2.4). International Test Commission. [www.IntTestCom.org]
- Klotz, A. C., Swider, B. W. and Kwon, S. H. (2023). Back-Translation Practices in Organizational Research: Avoiding Loss in Translation. *Journal of Applied Psychology* 108 (5), 699-727.
- Ozolins, U., Hale, S., Cheng, X., Hyatt, A., & Schofield, P. (2020). Translation and back-translation methodology in health research – a critique. *Expert Review of Pharmacoeconomics & Outcomes Research*, 20(1), 69-77. <https://doi.org/10.1080/14737167.2020.1734453>
- Ribeiro, M. A., Cardoso, P. M., Duarte, M. E., Machado, B., Figueiredo, P. M., & Fonçatti, G. de O. S. (2022). Perception of Decent Work and the Future Among Low Educated Youths in Brazil and Portugal. *Emerging Adulthood*, 10(1), 10-18. <https://doi.org/10.1177/2167696820925935>
- Sovet, L., Atitsogbe, K. A., & Bernaud, J. L. (2021). Chapitre 10. Évaluation des intérêts professionnels dans un contexte multilingue et multiculturel. In *L'évaluation psychologique en contexte multilingue et multiculturel* (pp. 183-203). Mardaga.
- Su, X., & Wong, V. (2023). The Effects of Decent Work and Social Support on Enhancing Collective Psychological Ownership Amongst Young Adult Social Workers. *British Journal of Social Work*, 53(8), 3903-3922. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad123>
- Su, X., Wong, V., & Liang, K. (2023). Effects of contextual constraints, work volition, and career adaptability on decent work conditions among young adult social workers : A moderated mediation model. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1). <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2245451>
- Sultana, R. G. (2019). Précarité, austérité et contrat social dans un monde liquide: l'orientation professionnelle médiatrice entre le citoyen et l'État [Precariousness, austerity and the social contract in a liquid world: career guidance as a mediator between citizen and the State]. In D. Canzittu (Éd.), *Penser et agir l'orientation au 21e siècle. De l'élève au citoyen engagé [Thinking and acting about guidance in the 21st century. From student to responsible citizen]* (pp. 39-46). Editions Qui Plus Est.
- Udayar, S., & Antonietti, J. P. (2021). Chapitre 5. Les différences interculturelles dans les biais de réponse. In *L'évaluation psychologique en contexte multilingue et multiculturel* (pp. 91-105). Mardaga.
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France : Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116(May 2018), 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Wei, J., Chan, S. H. J., & Autin, K. (2022). Assessing Perceived Future Decent Work Securement Among Chinese Impoverished College Students. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 3-22. <https://doi.org/10.1177/10690727211005653>