

# La maturité vocationnelle : un concept utile à l'évaluation de l'AO

**Philippe Fangeaux**, enseignant

**Hélène Yergeau**, c.o. et **Guylaine Bolduc**, c.o.

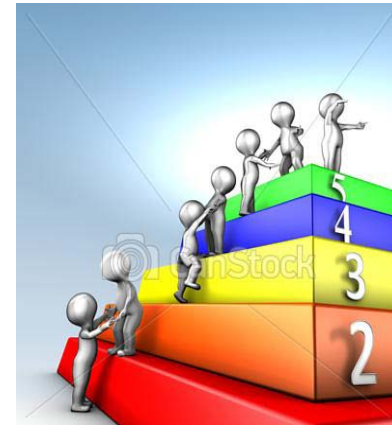
École secondaire Eulalie Durocher

**Marcelle Gingras**, c.o. et **Éric Yergeau**, professeurs

Université de Sherbrooke

**Bruno Thériault**, chargé de projets

Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ)



© Can Stock Photo - csp5099163

**12<sup>e</sup> Colloque sur l'approche orientante**  
**Hilton Québec**  
**2013**

# Plan de la présentation

- **Contexte du projet**
  - Milieu scolaire, particularités, services, caractéristiques des élèves, projet éducatif, place de l'AO et raison d'être du projet
- **Maturité vocationnelle: un concept toujours d'actualité**
  - Définitions du concept
  - Appropriation du concept
- **Questionnaire de maturité vocationnelle**
  - Structure et contenu
  - Expérimentation
  - Propriétés psychométriques
  - Résultats sommaires
  - Réaction des élèves
  - Perspectives de développement
- **Questions et commentaires**

# Contexte du projet

# Milieu scolaire concerné

## École secondaire Eulalie Durocher (CSDM)

2455, avenue Létourneux (Quartier Hochelaga-Maisonneuve)

**Ordre d'enseignement :**

4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> Secondaire

**Clientèle :**

865 élèves en moyenne

âgés de 16 à 21 ans

**Nombre d'enseignants:** 45

**Conditions d'admission:**

avoir 16 ans au 30 juin

**École ouverte à tous les  
élèves de la CSDM**



# Particularités et services de soutien

- Année scolaire partagée en deux semestres : de septembre à janvier et de janvier à juin.
- Possibilité d'études à temps plein ou à temps partiel (horaire personnalisé)
- Cours optionnels variés et innovateurs: aspirant-moniteur, plein air, activités physiques en salle d'entraînement, multimédia, cinéma, espagnol, arts, etc.
- Personnel à temps plein: deux conseillères d'orientation, deux psychoéducateurs, un orthopédagogue, deux techniciens en éducation spécialisée
- Personnel à temps partiel: un enseignant porteur du dossier concernant le développement de l'approche orientante, une enseignante-ressource responsable du suivi et de l'encadrement des élèves et une infirmière.
- Une direction engagée et proactive !

# Caractéristiques des élèves

- Vivent des problèmes variés
- Ont une faible estime d'eux-mêmes
- Ont un passé scolaire difficile
- Se connaissent peu
- Ont un taux élevé d'absentéisme et de retard
- N'ont souvent aucun objectif professionnel (ou en ont un qui est irréaliste)
- Ont besoin d'être stimulés dans leurs apprentissages
- Manquent d'organisation personnelle et de méthode de travail
- Ont de faibles résultats en français
- Ont un certain intérêt à obtenir leur DES

# Projet éducatif

L'école offre une organisation facilitant la poursuite des études ou le retour aux études de jeunes de 16 à 21 ans qui présentent un profil incomplet afin de leur permettre d'obtenir leur DES ou l'accession à des études professionnelles ou collégiales.

Pour les prochaines années, l'équipe école mobilise ses énergies au développement des 3 orientations suivantes:

1. Favoriser le développement d'un projet de vie chez les élèves
2. Favoriser le développement de l'autonomie et du sens des responsabilités des élèves face à leurs apprentissages
3. Favoriser le développement d'une plus grande maîtrise de la langue française chez les élèves

# Place de l'approche orientante et raison d'être du projet

- Principales étapes de développement de l'AO (2007-...)
  - Familiarisation avec le concept d'AO
  - Mise en place du comité d'expérimentation
  - Expérimentation d'activités orientantes
  - Diffusion des résultats de ces expérimentations auprès de l'équipe-école et promotion de l'AO auprès de nouveaux enseignants
  - Structuration de la démarche d'implantation de l'AO (élaboration d'un cadre de référence)
  - Engagement d'une autre c.o.
  - Mise à jour du cadre de référence en AO à la fin de chaque année
  - Questionnements sur l'impact de nos pratiques en AO
  - Recherche de partenariats (CTREQ-UdeS)
  - Moyen retenu: évaluation de la maturité vocationnelle des élèves



**Maturité vocationnelle:  
un concept toujours  
d'actualité**

# Présentation du concept

- Google scholar : environ 63 000 résultats
- Maturité de carrière, maturité professionnelle, « maturescence »
- La capacité d'un individu à mobiliser les ressources nécessaires pour faire face à des tâches d'orientation qui se présentent à lui (Savickas, 2005)
- L'état de préparation dans la prise de décision en matière de formation et d'emploi (Forner, 1998)
- La capacité qui permet à un individu de s'engager par rapport à son avenir, de prendre conscience de ses besoins, de s'inscrire dans une démarche active d'information et d'être apte à se projeter dans l'avenir (Pelletier, 1997)
- La maîtrise par une personne des tâches vocationnelles appropriées à son niveau de développement (Betz, 1988)
- La capacité à prendre des décisions de manière consciente, réaliste, stable et cohérente (Crites, 1973)
- Les tâches qu'exécute une personne et la façon dont elle s'en acquitte reflètent sa maturité vocationnelle (Super et Overstreet, 1960)

# Présentation du concept

- Principales composantes de la maturité vocationnelle
  - Les attitudes
  - L'acquisition de compétences
  - La rationalité dans la prise de décision
  - Les tâches développementales vocationnelles
  - L'acceptation positive de l'incertitude
- Opérationnalisation du modèle retenu pour décrire le concept de maturité vocationnelle (fortement inspiré de Forner, 1998)
  - Connaissances : de soi, des formations et des professions
  - Processus : exploration, prise de décision et planification

# Appropriation du concept

- Consultation de différentes sources de références (ex.: avis du CSE), de théories du développement de carrière (ex.: Super), d'écrits scientifiques (ex.: Forner), etc.
- Formulation de notre propre définition de la MV
  - La capacité qu'un individu a de faire des choix éclairés, c'est-à-dire de prendre en considération les bons éléments ainsi que les moyens d'exploration appropriés au regard d'une bonne connaissance de soi et du monde du travail, en fonction de son âge et du stade où il est supposé se trouver
- Analyse de divers questionnaires, échelles ou inventaires de maturité vocationnelle en vue de l'identification des dimensions à retenir (affective et cognitive)
- Rédaction des énoncés du questionnaire
- Développement d'une version papier-crayon et en ligne pour la validation auprès des élèves

# Questionnaire de maturité vocationnelle (QMV)

# Structure et contenu du QMV

- **Partie affective**
  - Échelle Planification
  - Échelle Exploration
- **Partie cognitive**
  - Échelle Monde scolaire (ex.: parcours scolaire, niveau de formation)
  - Échelle Métiers et professions (ex.: nature du travail, outils et matériel, exigences, conditions de travail)
  - Échelle Monde du travail (ex.: lois et règlement du travail)
- 130 énoncés au total

## QUESTIONNAIRE DE MATURITÉ VOCATIONNELLE

Ce questionnaire a pour but de recueillir des informations par rapport à ta situation en matière d'orientation scolaire et professionnelle. Tu dois répondre à chacun des énoncés de façon spontanée en encerclant un seul des choix de réponses proposés.

**1. Pas du tout    2. Un peu    3. Moyennement    4. Beaucoup**

### PARTIE AFFECTIVE

- |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 11. Je sais ce que je veux faire plus tard comme travail                          | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Mes résultats scolaires influencent mes projets d'orientation                 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Afin de choisir un travail, j'ai besoin de me connaître                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Je discute avec mes parents de mes projets d'orientation                      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47. Je participe à des journées portes-ouvertes pour m'aider dans mon orientation | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48. Je m'informe sur les professions qui pourraient me plaire                     | 1 | 2 | 3 | 4 |

## QUESTIONNAIRE DE MATURITÉ VOCATIONNELLE

Ce questionnaire a pour but de vérifier tes connaissances en matière d'orientation scolaire et professionnelle. Tu dois répondre à chacun des énoncés au meilleur de tes connaissances en encerclant un seul des choix de réponses proposés:

1. **Vrai** - si tu crois que la réponse est bonne
2. **Faux** - si tu crois que la réponse est fausse
3. **Je ne sais pas** - si tu ne connais pas du tout la réponse

### PARTIE COGNITIVE

- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 61. La formation technique au collégial est d'une durée de 3 ans        | 1 | 2 | 3 |
| 74. Pour être pharmacien, il faut compléter une formation universitaire | 1 | 2 | 3 |
| 86. Le technicien du son travaille dans un aéroport                     | 1 | 2 | 3 |
| 95. Le pédiatre soigne les pieds  | 1 | 2 | 3 |
| 107. Le boucher travaille avec une scie                                 | 1 | 2 | 3 |
| 120. Un salarié a droit à 4 semaines de vacances par an                 | 1 | 2 | 3 |
| 123. Les travailleurs sont obligés d'être syndiqués                     | 1 | 2 | 3 |
| 126. Le salaire brut correspond au salaire avant le retrait des impôts  | 1 | 2 | 3 |



# Expérimentation du QMV

- **Mai-juin 2012:** validation du contenu (n=12 élèves)
- **Juin 2012:** passation de la version provisoire papier-crayon (n=25 élèves)
- **Septembre 2012:** production d'une version en ligne
- **Octobre 2012:** passation de la version en ligne auprès de tous les élèves de 3<sup>e</sup> secondaire (n=131)
- **Novembre 2012:** compilation des résultats
- **Janvier 2013:** passation élargie du QMV (autres écoles de la CSDM) (n=140)
- **Février et mars 2013:** calcul des propriétés psychométriques du QMV sur l'échantillon total (n=271)

# Propriétés psychométriques

Tableau 1

Statistiques descriptives et Alpha de Cronbach des échelles de la dimension affective (n=271)

Échelle	Moyenne	Écart-type	Alpha
<b>Planification</b>	2,88	0,37	0,80
<b>Exploration</b>	2,40	0,46	0,89
<b>Total (affectif)</b>	2,61	0,39	0,91

# Propriétés psychométriques

Tableau 2

Statistiques descriptives et indices KR-20 des échelles de la dimension cognitive (n=271)

Échelle	Moyenne	Écart-type	Alpha
<b>Monde scolaire</b>	0,41	0,17	0,66
<b>Métiers et professions</b>	0,44	0,14	0,77
<b>Monde du travail</b>	0,56	0,19	0,58
<b>Total (cognitif)</b>	0,45	0,13	0,85

# Résultats partiels

	Pas du tout + Un peu	Moyennement + Beaucoup
12. Je sais ce que je veux faire plus tard comme travail	30%	<u>70%</u>
19. Mes résultats scolaires influencent mes projets d'orientation	34%	<u>66%</u>
27. Afin de choisir un travail, j'ai besoin de me connaître	15%	<u>85%</u>
34. Je discute avec mes parents de mes projets d'orientation	45%	<u>55%</u>
47. Je participe à des journées portes-ouvertes pour m'aider dans mon orientation	86%	<u>14%</u>
48. Je m'informe sur les professions qui pourraient me plaire	33%	<u>67%</u>

# Résultats partiels

	Vrai	Faux	Je ne sais pas
61. La formation technique au collégial est d'une durée de 3 ans	<u>58%</u>	16%	26%
74. Pour être pharmacien, il faut compléter une formation universitaire	<u>63%</u>	20%	17%
86. Le technicien du son travaille dans un aéroport	7%	<u>58%</u>	35%
95. Le pédiatre soigne les pieds	19%	<u>68%</u>	13%
107. Le boucher travaille avec une scie	<u>28%</u>	54%	18%
120. Un salarié a droit à 4 semaines de vacances par an	40%	<u>24%</u>	36%
123. Les travailleurs sont obligés d'être syndiqués	29%	<u>48%</u>	23%
126. Le salaire brut correspond au salaire avant le retrait des impôts	<u>58%</u>	11%	31%

# Résultats partiels vs attentes théoriques (Gottfredson, 2002)

- Les jeunes ne connaissent pas très bien les tâches et les exigences de différentes professions
- **3 principes d'accessibilité**
  - **1.** La recherche d'information se limite aux professions préférées, soit celles qui se trouvent dans la zone d'alternatives acceptables
  - **2.** La recherche d'information se fait principalement lorsqu'un besoin se fait ressentir et donc, régulièrement au dernier moment
  - **3.** Les sources d'information consultées, en premier lieu sont celles déjà disponibles ou à proximité (ex.: parents, amis) tandis que les sources d'information qui demandent un effort supplémentaires (ex.: c.o.) seront consultées en dernier lieu et seulement si cela est jugé nécessaire. Conséquemment, les informations sont fortement influencées par l'environnement social des individus.

# Réactions des élèves

- **Intérêt** par rapport au questionnaire
  - « C'est pas plate à répondre », « Cela se fait vite », « Il n'est pas compliqué à répondre »
- **Questionnement** par rapport à leur orientation
  - « Il amène à se questionner », « Il permet de voir d'autres professions et formations », « Ça porte à la réflexion »
- **Prise de conscience** de leur manque de connaissance du monde scolaire et du monde du travail
  - « Il y a plusieurs choses que je ne connaissais pas »
- **Sensibilisation** par rapport à différentes possibilités de formations et de professions
  - « J'ai appris des choses sur les métiers et les professions »
- **Volonté** pour certains d'en savoir plus sur le monde du travail
  - « Le questionnaire donne envie d'en apprendre davantage », « Il faudrait aussi donner une liste de références », « C'est bien de le corriger en classe ».

# Perspectives de développement

## **Possibilités d'utilisation:**

- Identifier les besoins d'orientation des élèves
- Ajuster les actions de l'école en fonction des véritables besoins de ces jeunes
- Vérifier l'impact de nos pratiques orientantes dans le but de les documenter ou de les améliorer
- Développer de nouvelles stratégies d'intervention

## **Prospectives:**

- Passation systématique du QMV (à l'entrée et à la sortie) à tous les élèves de l'école
- Vérification de liens avec d'autres variables (ex.: sexe, niveau scolaire, appartenance culturelle, réalisme du choix)



# En conclusion...

- L'ensemble de la démarche réalisée à l'intérieur de ce projet, nous motive encore plus à poursuivre nos travaux, et ce, d'autant plus que les enseignants du groupe cible peu sensibilisés à l'origine, l'ont été par la réaction de leurs élèves lors de la passation du questionnaire et par la suite.
- Pour notre école et conformément à l'avis du CSE (2002) « la maturité vocationnelle demeure une condition essentielle pour parvenir à la réussite éducative » (p. 8)

# Questions et commentaires

Merci de votre participation !

# Références

- Betz, N.E. (1988). The assessment of career development and maturity. *In* W.B. Walsh & S.H. Osipow (ed.), *Career decision making* (p. 77 à 136). Hillsdale, NJ : Laurence Erlbaum Associates.
- Conseil supérieur de l'éducation (2002). *Au collégial. L'orientation au cœur de la réussite. Avis du Conseil supérieur de l'éducation au ministre de l'éducation*. Québec: Gouvernement du Québec.
- Crites, J.O. (1973). *The career maturity inventory*. Monterey, CA : CTB/McGraw-Hill.
- Forner, Y. (1998). *La variabilité des processus de décision vocationnelle. Eléments pour une psychologie du conseil*. Synthèse pour l'obtention du HDR, Université de Lille 3.
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *In* D. Brown & Associates, *Career choice and development* (p. 85 à 148). San Francisco, CA : Jossey Bass.
- Pelletier, D. (1997). *En attente active du hasard*. Communication présentée au Colloque de l'OCCOPPQ, Lennoxville, juin.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *In* S. D. Brown and R.W. Lent. *Career development and counseling: putting theory and research to work* (p. 42 à 70). Hoboken, NJ : John Wiley and Sons.
- Site internet de l'École Eulalie Durocher <<http://www.csdm.qc.ca/RechercheEtablissement/EcoleEulalieDurocher.aspx#Section1>>.
- Super, D.E. et Overstreet, P.L. (1960). *The vocational maturity of night-grade boys*. New York: Teachers College Press.