ÉCO-SUP. Une Échelle de Compétences en Orientation pour l'enseignement supérieur: la maturité de carrière à l'université

Inventory, skills, career maturity, career development, decision-making ECO-SUP. A guidance skills scale for higher education: Career maturity in university

Yann Forner et Olivier Dulu

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3819>

DOI : 10.4000/osp.3819

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 7 juin 2012

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Yann Forner et Olivier Dulu, « ÉCO-SUP. Une Échelle de Compétences en Orientation pour l'enseignement supérieur: la maturité de carrière à l'université », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 41/2 | 2012, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 22 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3819> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.3819>

Ce document a été généré automatiquement le 22 octobre 2020.

© Tous droits réservés

ÉCO-SUP. Une Échelle de Compétences en Orientation pour l'enseignement supérieur: la maturité de carrière à l'université

Inventory, skills, career maturity, career development, decision-making ECO-SUP. A guidance skills scale for higher education: Career maturity in university

Yann Forner et Olivier Dulu

Introduction

- 1 À quel point une personne est-elle prête à prendre des décisions pertinentes en matière de formation et de vie professionnelle ? Et, d'abord, qu'est-ce qu'une décision pertinente ou, plus simplement encore, qu'est-ce qu'une *bonne* décision ? On peut repérer trois grands types de réponses. Un premier type de réponse porte sur l'état de la personne et, par exemple : une bonne décision doit être prise par la personne elle-même de manière autonome et assumée. Pour nécessaire qu'il soit, ce critère de personnalisation de la décision est une garantie insuffisante de sa qualité, en matière de réalisme notamment.
- 2 Le recours aux effets de la décision caractérise un second type de réponse : ainsi, la *bonne* décision est celle qui permettra l'adaptation ultérieure la meilleure. La validité prédictive (pronostique) peut être évaluée lors d'études longitudinales, que ce soit sur des critères objectifs (comme l'absentéisme) ou plus subjectifs (comme la satisfaction au travail). Une telle validation par l'adaptation est malheureusement impossible de manière instantanée. Un dernier type de réponse porte sur les aspects formels de la prise de décision : la qualité d'une décision est fonction de la qualité des processus qu'elle met en jeu. En l'occurrence, il faut admettre qu'une personne décide d'autant plus efficacement qu'elle explore et planifie, qu'elle a une représentation positive et

diversifiée d'elle-même et qu'elle connaît les métiers et le monde du travail. Aussi trivial qu'il paraisse, ce postulat mériterait d'être conforté, sinon démontré ! Il constitue néanmoins la base des approches pédagogiques des choix de carrière. Il s'agit donc d'un point de vue normatif. De ce point de vue, la *maturité de carrière* (auparavant « maturité professionnelle », puis « maturité vocationnelle ») désigne classiquement un état préparatoire aux prises de décision en matière de formation et d'emploi. Les *compétences pour l'orientation* constituent les éléments fonctionnels nécessaires à ces prises de décision. *Maturité de carrière* et *compétences pour l'orientation* constituent deux construits qui désignent un même fait, le premier construit relevant d'une approche globale et développementale un peu ancienne, le second d'une approche plus analytique et comportementale relativement plus récente.

Un modèle général

- 3 On défend donc un modèle général de la compétence à la prise de décision – appliqué aux questions de *carrière*. C'est, fondamentalement, *mutatis mutandis*, celui de Parsons (1909) selon qui bien décider nécessite : une bonne représentation de soi, une connaissance des professions et un bon raisonnement. C'est également une synthèse de diverses acceptions, comme celles de Westbrook & Mastie (1974), de Crites (1976) et de Super (1983).
- 4 On comprend que pour mettre en place une association entre soi et le monde (ici, le monde vocationnel), il convient d'avoir fait l'expérience de situations variées (*Expériences*) et d'en avoir tiré des sentiments de compétence (*Capacités*¹). Ces expériences peuvent être locales et formulées en termes de professions ou de *Métiers* ; elles peuvent être plus globales et formulées en termes de *Travail* ou de vie au travail. Ces expériences peuvent être réalisées de manière ouverte : on fera état d'*Exploration* lorsqu'il s'agira d'augmenter le nombre des représentations potentielles. On fera, enfin, état de *Planification* lorsqu'il s'agira de faire cohabiter des représentations d'avenir et des représentations actuelles soit sous forme séquentielle (une succession d'activités permettant d'atteindre le but), soit sous forme modulaire (un ensemble de conditions nécessaires mais indépendantes les unes des autres).

L'origine de l'épreuve

- 5 Il existe divers outils d'évaluation de la maturité de carrière (cf. notamment Forner & Dosnon, 1991 ; Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, 1998 ; Bingham & Krantz, 2001). Historiquement, deux questionnaires ont été fondateurs en ce domaine : le CMI issu des travaux de Crites (1976) et le CDI issu de ceux de Super (1979 et 1983). Puis, de nombreux instruments ont été proposés, que l'on peut repérer globalement : certains sont centrés sur une dimension unique, comme l'échelle AC-DM (Buck & Daniels, 1985) issue des travaux de Harren (1979), d'autres décrivent plusieurs processus ou attitudes, comme l'épreuve CBI de Krumboltz (1994), d'autres encore sont destinés à apprécier des connaissances comme le CVMT (Westbrook & Mastie, 1974).
- 6 On peut aussi distinguer les outils créés pour une population non spécifiée, comme l'échelle CDM-SE (Betz & Luzzo, 1996) et ceux destinés à répondre à une question spécifique, comme l'évaluation de la maturité des personnes entrant tardivement dans

la vie professionnelle (Manuele, 1983). Mais quels que soient les contenus et les formes de ces épreuves, aucune n'était adaptée à la situation de jeunes adultes en France engagés dans des formations post-baccalauréat.

Le présent questionnaire

- 7 ÉCO-SUP se situe donc parmi les précédents après avoir été ré-élaboré au cours de diverses recherches, menées notamment sur les effets des pratiques pédagogiques et psychopédagogiques d'aide à l'orientation.
- 8 Ainsi, pour évaluer les effets de la méthode *Éducation Des Choix* auprès de jeunes de collège, Forner et Vouillot (1995) ont utilisé une forme de ce questionnaire de maturité comportant six échelles : exploration, planification, décision, connaissance de soi, connaissance des formations et connaissance des métiers. De même, les effets des « stages » en entreprise ont été évalués chez des élèves de collège lors d'une étude menée conjointement par l'INRP et l'INETOP (Forner et al., 1996). La maturité y était appréciée par le même questionnaire, dont la partie « connaissance des formations », jugée non pertinente pour le problème étudié, avait été supprimée. Une forme de ce questionnaire a été publiée (Forner, Dosnon, Gonnin-Bolo, & Lebeaume, 2005) à l'intention des jeunes de fin de collège. L'épreuve comprend 9 échelles fondamentales, que l'on peut regrouper en 3 échelles de groupes, que l'on peut à leur tour résumer en une échelle de maturité de carrière ou, ici, de compétence en orientation.

Étude psychométrique

- 9 La population est celle des étudiants du cursus Licence. L'échantillon final comporte 382 étudiants : 134 hommes (soit 35,1 %) et 248 femmes (soit 64,9 %). Ces participants étaient issus de deux universités : 192 (soit 50,3 %) de l'Université Sorbonne Nouvelle (Paris 3) et 190 de l'Université Pierre et Marie Curie (Paris 6), soit 49,7 %. Les âges variaient de 16 à 47 ans autour d'une moyenne de 19,31 avec un écart-type de 2,49.
- 10 On trouvera au tableau 1, l'organisation hiérarchique attendue et les numéros des items correspondants : les items eux-mêmes figurent en Annexe 1.

Tableau 1. Compétences en orientation et maturité de carrière. Un modèle général

Échelles			Items
Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	

Compétences en orientation Maturité de carrière	Représentation de soi	Capacités	Items 13- 24
		Expériences	Items 49 – 60
		(Estime de soi)	Items 73 – 82
	Monde (vocationnel)	Métiers	Items 25 – 36
		Travail	Items 61 – 72
	Processus	Exploration	Items 01 – 12
		Planification	Items 37 – 48
		Planification	Items 37 – 48

Table 1. Guidance skills and career maturity. A general model

Sensibilité

Sensibilité des échelles de niveau 1

- 11 Pour chacune des échelles, ont été calculés son minimum, son maximum, sa moyenne, son écart-type et les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement qui caractérisent sa distribution (voir tableau 2). On note l'importance de l'empan des réponses pratiquement observées par rapport à celui des scores théoriquement observables. Ainsi pour les capacités, les valeurs observables varient de 0 à 24 et les valeurs observées de 5.5 à 24 (soit près de 90 % des précédentes).

Tableau 2. Caractéristiques des échelles de niveau 1 ($n = 382$)

Échelles	Minimum	Maximum	M	ET	Asymétrie	Aplatis- sement
Capacités	5.50	24.00	14.2880	2.52719	- .001	.956
Expériences	.00	20.50	10.7513	3.24214	- .055	.450
Exploration	4.50	24.00	14.5458	4.01439	.218	.173
Planification	4.00	24.00	14.6008	3.71009	.067	.222
Métiers	10.00	24.00	18.0602	2.55728	- .414	.142
Travail	.00	24.00	14.0890	4.27192	- .421	.437
Estime de soi	4.20	24.00	16.2110	4.00207	- .553	.032

Table 2. First level scales characteristics ($n = 382$)

- 12 La normalité des distributions a été éprouvée par le test de Kolmogorov-Smirnov. Deux échelles, *Métiers* ($Z = 2.39$; $p < .01$) et *Travail* (2.25 ; $p < .01$) ne sont pas strictement compatibles avec l'hypothèse d'une distribution normale (dans la population). Mais,

comme les distributions de ces échelles demeurent très voisines d'une distribution gaussienne et comme toutes les autres échelles (quel que soit leur niveau) sont distribuées de manière normale, le choix a été fait de poursuivre l'analyse paramétrique de l'ensemble des données.

Sensibilité des échelles de niveau 2

- 13 Les caractéristiques des échelles figurent au tableau 3. La normalité des distributions des scores à ces trois échelles est confirmée (Z de Kolmogorov-Smirnov).
- 14 On note que les scores les plus faibles ne sont pas représentés. L'empan des réponses est important (5.50 à 43.50) pour l'échelle Soi représentant à peu près 80 % des scores observables.

Tableau 3. Caractéristiques des échelles de niveau 2 ($n = 382$)

Échelles	Soi	Monde	Processus
Moyenne	25.0393	32.1492	29.1466
Écart-type	5.25490	5.46055	6.79350
Asymétrie	- .137	- .443	.254
Erreur std. d'asymétrie	.125	.125	.125
Aplatissement	1.020	.659	- .099
Erreur std. d'aplatissement	.249	.249	.249
Minimum	5.50	10.00	11.00
Maximum	43.50	47.00	45.50

Table 3. Second level scales characteristics ($n = 382$)

Sensibilité de l'échelle de niveau 3

- 15 Pour cette échelle, comme précédemment, ont été calculés son minimum, son maximum, sa moyenne, son écart-type et les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement qui caractérisent sa distribution (voir tableau 4). La normalité de la distribution des scores a été confirmée.

Tableau 4. Caractéristiques de l'échelle de niveau 3 ($n = 382$)

Moyenne	86.3351
Écart-type	12.79883
Asymétrie	- .208

Erreur std. d'asymétrie	.125
Aplatissement	.642
Erreur std. d'aplatissement	.249
Minimum	31.00
Maximum	125.00

Table 4. Third level scale characteristics ($n = 382$)

Fidélité

Fidélité des échelles de niveau 1

- 16 Les coefficients alpha de Cronbach varient de .-60 à .80, soit : Capacités : .73, Expériences : .73 ; Métiers : .74 ; Travail : .60 ; Exploration : .67 ; Planification : 80 (estime de soi : .87).
- 17 À ce niveau, la fidélité apparaît un peu insuffisante pour caractériser des personnes et ces échelles de niveau 1 devraient être utilisées pour caractériser des groupes.

Fidélité des échelles de niveau 2

- 18 Les coefficients alpha de Cronbach sont de : Échelle Soi : .83 ; Échelle Monde : .73 ; Échelle Processus : .83.
- 19 À ce niveau 2, les échelles de représentation de soi et de processus ont une fidélité interne satisfaisante, mais l'échelle de connaissance du monde vocationnel devra être employée avec prudence (!).

Fidélité de l'échelle totale

- 20 Le coefficient alpha de Cronbach est de .84, ce qui est satisfaisant.

Validité

Validité structurale : analyse factorielle des items

- 21 Trois analyses factorielles exploratoires ont été réalisées : la première, avec un facteur, correspond à l'hypothèse d'un facteur général de compétence à l'orientation ou de maturité de carrière, la seconde, avec trois facteurs, correspond à l'hypothèse de processus traitant conjointement des représentations de soi et du monde, la troisième, avec six facteurs, correspond à l'hypothèse de six dimensions correspondant aux échelles du questionnaire. Les résultats de cette dernière analyse ne sont que partiellement satisfaisants.

a. Un facteur général de maturité

- 22 La première analyse permet d'extraire un facteur expliquant 25,8 % de la variance totale des items et saturant la totalité de ces items (voir tableau 5).

Tableau 5. Analyse factorielle à 1 facteur ($n = 382$)

Échelles	Items	Saturations
	13	.735
	14	.630
	15	.683
	16	.564
	17	.692
	18	.489
Capacités	19	.652
	20	.634
	21	.680
	22	.523
	23	.625
	24	.682
	49	.385
	50	.501
	51	.615
	52	.499
	53	.385
	54	.480
Expériences	55	.394
	56	.450
	57	.241
	58	.440

	59	.432
	60	.613
	25A	.344
	25B	.382
	26A	.277
	26B	.667
	27A	.526
	27B	.516
	28A	.318
	28B	.150
	29A	.321
	29B	.514
Métiers	30A	.308
	30B	.448
	31A	.797
	31B	.268
	32A	.447
	32B	.620
	33A	.694
	33B	.333
	34A	.464
	34B	.232
	35A	.357
	35B	.627
	36A	.609
	36B	.124

	61	.171
	62	.579
	63	.262
	64	.139
	65	.402
	66	.202
Travail	67	.386
	68	.490
	69	.329
	70	.415
	71	.341
	72	.441
	01	.532
	02	.527
	03	.433
	04	.630
	05	.583
	06	.590
Exploration	07	.312
	08	.346
	09	.581
	10	.399
	11	.640
	12	.571
	37	.490
	38	.558

	39	.547
	40	.635
	41	.582
Planification	42	.635
	43	.583
	44	.578
	45	.470
	46	.572
	47	.485
	48	.513

Table 5. Factor analysis – One factor ($n = 382$)**b. Trois facteurs : soi, monde et processus**

- 23 La seconde analyse factorielle exploratoire a été réalisée avec trois facteurs, suivie de la rotation Promax ($kappa = 4$) (voir tableau 6). Ces trois facteurs sont en corrélation positive faible (voir tableau 7) ; cette observation est compatible avec l'hypothèse de trois facteurs de groupes liés par un facteur général.
- 24 Ces trois facteurs expliquent 32,8 % de la variance totale des items. Le premier facteur explique 12,1 %. Le second explique 10,6 % (sans prendre en compte la part expliquée conjointement par les facteurs 1 et 2). Le troisième explique 10,1 % (comme pour le facteur 2, il s'agit de la part de variance qui n'est expliquée que par le facteur 3).

Tableau 6. Analyse factorielle - 3 facteurs - Rotation Promax - Matrice des types ($n = 382$)

Facteurs	Représentation de soi	Monde	Processus
13	.610		
14	.335		
15	.420		
16	.421		
17	.521		
18	.461		
19	.252		

20	.590		
21	.421		
22	.427		
23	.425		
24	.269		
49	.291		
50	.423		
51	.562		
52	.586		
53	.458		
54	.354		
55	.559		
56	.534		
57	.375		- .256
58	.405		
59	.523		
60	.508		
25A			
25B			.499
26A			
26B			.397
27A			
27B			
28A			
28B			
29A			

29B			.269
60A			
30B			.283
31A			.389
31B			.342
32A			.259
32B			
33A			
33B			
34A			
34B			
35A			.260
35B			.469
36A			
36B			
61			
62			.419
63			.281
64			
65			.326
66			
67			
68			.397
69			.282
70			
71			.359

22			.425
01		.530	
02	.272	.382	
03		.292	
04		.482	
05		.398	
06		.473	
07			
08			
09		.431	.287
10		.277	.288
11			.361
12	.274		
37		.343	
38		.730	
39		.621	
40		.572	
41		.677	
42		.636	
43		.657	
44		.706	
45		.400	
46		.257	
47		.435	
48		.344	

Table 6. Factor analysis – Three factors – Promax rotation – Types matrix ($n = 382$)

c. Analyse factorielle en six facteurs

- 25 Une troisième analyse exploratoire a été réalisée avec six facteurs, qui expliquent 39,7 % de la variance totale des items (voir tableau 8). Les zones ombrées sont celles où les plus fortes saturations sont attendues.
- 26 Ces six facteurs sont en corrélation positive moyenne ou faible (voir tableau 7).

Tableau 7. Analyse factorielle – 6 facteurs avec Rotation Promax – $n = 382$ – Corrélations entre les facteurs

Facteurs	Capacités	Expériences	Métiers	Travail	Exploration	Planification
Capacités	1.000	.603	.571	.532	.253	.367
Expériences	.603	1.000	.568	.455	.186	.267
Métiers	.571	.568	1.000	.526	.192	.183
Travail	.532	.455	.526	1.000	.112	.209
Exploration	.253	.186	.192	.112	1.000	.070
Planification	.367	.267	.183	.209	.070	1.000

Table 7. Factor analysis – 6 factors – Promax Rotation – $n = 382$ – Correlations between factors

Tableau 8. Analyse factorielle – 6 facteurs – Rotation Promax – Matrice des types – $n = 382$

Facteurs	Capacités	Expériences	Métiers	Travail	Exploration	Planification
13			.319	.324		
14		.312		.294		
15		.269		.353		
16				.496		
17				.450		
18				.616		
19	.294					.250
20			.576			
21	.284			.279		
22				.617		

23			.707			
24	.320					
49	.322		.436		- .393	
50				.562		
51			.300	.417		
52			.833			
53			.650			
54	.340		.417		- .313	
55	- .261		.579	.307		
56			.640			
57				.363	- .602	
58				.411	- .308	
59				.804		
60			.760			
25A	.503					
25B	.658					- .453
26A	.285		.290	- .323		
26B	.768					
27A	.568					
27B	.559					
28A	.488					
28B						.412
29A	.468					
29B	.585					
30A	.481					- .325
30B	.637					

31A	.834					
31B	.274				.346	
32A	.531		.261	-.256		
32B	.662					
33A	.788					
33B	.339					
34A	.499					
34B						
35A	.500					-.350
35B	.714					
36A	.831					
36B	.327					-.275
61					.307	
62	.438				.279	
63					.439	
64						.432
65	.274				.262	
66	.293					
67						
68	.508					
69					.258	
70	.270					
71					.487	
72	.307				.412	
01		.667				
02		.466	.307			

03		.352				
04		.565				
05	.272	.430				
06		.623				
07						
08						
09		.496				
10		.331				
11	.459					
12			.295			
37		.445				
38		.788	-.286			
39		.816				
40	.263	.509				
41		.821				
42		.553				
43		.836				
44		.914				
45	.305	.353				.278
46	.423					
47		.454				
48		.495				

Table 8. Factor analysis – 6 factors – Promax Rotation – Types matrix – $n = 382$

L'hypothèse d'une structure hiérarchique ?

- 27 L'ensemble des données précédentes est compatible avec l'hypothèse d'un modèle hiérarchique pour l'organisation des compétences à l'orientation (de la maturité de carrière).

- 28 Une approche plus formelle serait nécessaire en termes d'analyse structurale confirmatoire. Une telle approche implique toutefois des conditions qui ne sont pas réunies ici, que ce soit pour les effectifs étudiés ou pour l'organisation plus spécifique de certains groupes d'items.

Validité externe : les différences intersexes

- 29 En matière de maturité de carrière on observe habituellement une dominance faible des femmes ou des filles sur les hommes ou les garçons. Sur les 10 différences intersexes que l'on peut calculer sur cet échantillon, toutes des différences (dont 7 significatives) sur les échelles sont à l'avantage des femmes (tableau 9).

Tableau 9. Différences intersexes, test F et seuil de signification ($n = 382$)

Échelles	Sexe		N	M	ET	Test F	Seuil
Capacités	H	134	13.9515	2.93339		3.684	$p < .10$
	F	248	14.4698	2.26353			
Expériences	H	134	10.2799	3.45242		4.404	$p < .05$
	F	248	11.0060	3.10005			
Métiers	H	134	18.0224	2.59400		4.045	n. s.
	F	248	18.0806	2.54226			
Travail	H	134	13.2090	4.82486		2.942	$p < .01$
	F	248	14.5645	3.86878			
Exploration	H	134	13.3955	3.86476		17.689	$p < .001$
	F	248	15.1673	3.96355			
	H	134	13.8843	3.61332		47.835	$p < .005$
	F	248	14.9879	3.71122			
Soi	H	134	24.2313	5.83857		4.921	$p < .05$
	F	248	25.4758	4.86762			

Monde	H	134	31.2313	5.99989		
	F	248	32.6452	5.08979	5.907	$p < .05$
Processus	H	134	27.2799	6.54065		
	F	248	30.1552	6.72622	16.207	$p < .001$
Maturité	H	134	126.6470	17.6583		
	F	248	130.2962	14.86037	4.662	$p < .05$

Table 9. Differences between genders, F test and significance ($n = 382$)

Validité externe : les différences liées à l'âge

- 30 Les corrélations entre âge et compétences en orientation (maturité de carrière) sont positives, parfois quasi nulles, mais jamais négatives (voir tableau 10).

Tableau 10. Corrélations avec l'âge ($n = 382$)

Échelles	Corrélation	Signification
Capacités	+ .079	n. s.
Expériences	+ .019	n. s.
Métiers	+ .023	n. s.
Travail	+ .060	n. s.
Exploration	+ .064	n. s.
Planification	+ .140	$p < .01$
Soi	+ .050	n. s.
Monde	+ .058	n.s.
Processus	+ .114	$p < .05$
Maturité	+ .092	$p < .10$

Table 10. Correlations with age ($n = 382$)

Conclusion

- 31 Que permet ÉCO-SUP ? Élaborée dans une conception hiérarchisée des compétences à la prise de décision en matière de carrière, l'épreuve permet une évaluation analytique de ces compétences. Elle permet d'abord – à un niveau moyen de généralité – d'estimer trois dimensions : 1) la *représentation de soi*, 2) la *connaissance du monde vocationnel* et 3) les *processus* associant ces deux ensembles de représentations. Elle permet aussi d'établir – à un niveau plus général – un score synthétisant les trois dimensions précédentes en une seule : *maturité professionnelle*, *maturité vocationnelle* ou *maturité de carrière*. Elle permet, enfin, de distinguer – à niveau plus spécifique : 1a) les *expériences* et 1b) les *capacités* dans la représentation de soi, 2a) la connaissance des *métiers* et 2b) celle du *travail* dans la connaissance du monde du travail et 3a) l'*exploration* et 3b) la *planification* dans les processus. C'est à ce dernier niveau que sont envisagées les compétences.
- 32 Quand l'utiliser ? Deux principaux contextes d'utilisation peuvent être envisagés : le premier est celui de la préparation des activités d'aide à l'orientation où il peut s'agir de repérer les besoins de personnes ou de groupes en matière d'aide à la décision. Le second est celui de l'évaluation des effets de ces pratiques d'aide à l'orientation. Il peut s'agir de comparer les niveaux d'un groupe avant et après, par exemple, une séance d'information, un bilan ou un stage. Cette épreuve s'adresse surtout aux personnes qui suivent ou qui ont suivi un enseignement post-baccalauréat, mais son utilisation peut être étendue aux jeunes des classes terminales de lycée.
- 33 Aller au-delà ? L'épreuve peut être aussi utile au praticien dans ses échanges avec les personnes concernées elles-mêmes et leur entourage (enseignants et responsables administratifs, notamment) pour expliciter ce que l'on peut attendre des étudiants en matière de compétence à la décision. L'épreuve peut être également utile au chercheur : elle permet d'éprouver des modèles (ici, il s'agirait d'une combinaison de plusieurs modèles : celui de Krumboltz pour le niveau 1, de Super pour le niveau 2, de Parsons pour le niveau 3 et de Crites pour l'ensemble). Ces modèles devront être adaptés aux situations et aux problématiques individuelles. On comprend, par exemple, que l'information sur les métiers (et, à un moindre titre, l'information sur le monde du travail) doit être d'autant plus focalisée que le niveau de formation de la personne est élevé et que le projet est bien spécifié. Ce schéma de la focalisation de l'information utile devra toutefois être assoupli pour inciter à l'exploration (à l'ouverture du champ des possibles professionnels) plutôt qu'à la confirmation d'intentions déjà bien établies. L'épreuve présentée sous forme autoscorable et prochainement en version internet ainsi que son manuel d'utilisation sont distribués par Eurotests (www.eurotests.com).

BIBLIOGRAPHIE

- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-426.

- Bingham, R. P., & Krantz, J. (2001). Career and vocational assessment: 1997-1998: A biennial review. *Journal of Career Assessment*, 9(1), 1-24.
- Buck, J. M., & Daniels, M. G. (1985). *Assessment of Career Decision-Making (ACDM) Manual*. Los Angeles (CA): Western Psychological Services.
- Crites, J. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 105-118.
- Dulu, O. (2010). Approche expérimentale des effets des actions de carrière. Étude dans le cadre d'actions d'orientation pour le premier cycle universitaire. *Mémoire de recherche*, INETOP.
- Forner, Y., & Dosnon, O. (1991). La maturité vocationnelle : le processus et son évaluation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 20(2), 203-218.
- Forner, Y., & Vouillot, F. (1995). L'« Éducation Des Choix » en Zone d'Éducation Prioritaire : quels effets ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 24(4), 371-386.
- Forner, Y., Dosnon, O., Gonnin-Bolo, A., & Lebeaume, J. (1996). Les stages en entreprise : quels effets chez des jeunes de collège ? *Revue Française de Pédagogie*, 115, 33-42.
- Forner, Y., Gasqueres, L., Nafati, S., & Tintillier-Pauwels, C. (2005). La maturité de carrière à la fin du collège : construction et validation d'un instrument d'évaluation. *Questions d'orientation*, 68(2), 59-68.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 424-428.
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, E. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76, 475-482.
- Manuele, C. A. (1983). The development of a measure to assess vocational maturity with delayed career development. *Journal of Vocational Psychology*, 23(1), 45-63.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pelletier, D., Noiseux, G., & Bugeold, C. (1984). *Pour une approche éducative en orientation*. Chicoutimi : Morin.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward a truly developmental counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 61, 511-514.
- Super, D. E., & Thompson, A. S. (1979). A six-scale, two-factor measure of adolescent career or vocational maturity. *Career Guidance Quarterly*, 28(1), 6-15.
- Westbrook, B. W., & Mastie, M. W. (1974). The Cognitive Vocational Maturity Test. In D. E. Super (Ed.), *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation*, pp. 41-50. Washington (DC): AGPA.

NOTES

1. N.B. : sachant qu'il s'agit d'une auto-évaluation, « capacité » paraît plus adapté que « compétence » qui implique généralement une médiation ou une reconnaissance sociale.

RÉSUMÉS

Une échelle a été construite pour apprécier l'état de préparation d'étudiants aux prises de décision de carrière (le questionnaire est fourni en annexe). Les qualités psychométriques de l'outil sont appréciées à partir d'un échantillon de 382 étudiants de première année à l'université. Des indications sont fournies sur les utilisations potentielles de cette épreuve.

A scale has been built to assessing students' readiness to career decision-making (the questionnaire is provided in an appendix). Psychometric properties of this tool are assessed from a sample of 382 students of first-year in university. Recommendations are provided on the potential uses of this test.

INDEX

Mots-clés : compétences, développement de carrière, maturité de carrière, prise de décision, questionnaire

AUTEURS

YANN FORNER

est Professeur, Université Lille 3, Yann Forner est également membre du Centre de recherche sur le travail et le développement du Cnam de Paris – Thème de recherche : prises de décision de carrière - Courriel : forner@cnam.fr

OLIVIER DULU

Chargé d'enseignement, Université Paris 3 et Paris 6. Olivier Dulu est également Conseiller en bilan de compétences au CIBC de l'Essonne et doctorant au Centre de recherche sur le travail et le développement du Cnam de Paris – Thème de recherche : modélisation de la maturité de carrière aux différentes périodes de la vie - Courriel : o.dulu@yahoo.fr