

## MODÈLE, CRITÈRES ET ÉCHANTILLON D'ITEMS EN VUE D'UNE MESURE DE L'ADAPTABILITÉ PROFESSIONNELLE CHEZ LES JEUNES COLS-BLEUS

EDWARD G. KNASEL

*National Institute for Careers Education and Counselling,  
Hertford, Angleterre*

### *Résumé*

Le présent travail décrit des critères illustrés par des exemples de questions sur lesquels se fonderait un instrument visant à évaluer l'adaptabilité professionnelle (maturité vocationnelle) chez les jeunes cols-bleus. Les critères, ainsi que les spécimens de question ont été établis à partir d'une revue de la littérature sur le sujet et de la réalisation d'une série d'entrevues semi-structurées. Ils ont été conçus de manière à permettre à une équipe canadienne de mettre au point et de valider un instrument proprement canadien, pouvant servir dans le cadre de la pratique du counselling, ou à des fins de recherche. L'auteur formule enfin des propositions quant aux secteurs de recherche et de travail qu'il conviendrait d'explorer dans l'avenir.

Le présent document est le fruit d'un projet subventionné par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada; dont le but était l'élaboration de critères et d'exemples de questions qui serviraient de base à une mesure de l'adaptabilité professionnelle (maturité vocationnelle), et qui serait particulièrement adaptée aux jeunes cols-bleus (Super et Knasel, 1979). Les spécialistes du placement et de l'orientation professionnelle ont constaté que beaucoup de jeunes travailleurs appartenant à cette catégorie n'étaient pas en mesure d'effectuer les choix professionnels qui incombent aux jeunes adultes. La notion de maturité vocationnelle, ou aptitude à prendre une décision d'ordre professionnel, est d'abord apparue dans le cadre d'études sur le développement professionnel des adolescents (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet et Warnath, 1957). L'élaboration de modèles convenant particulièrement aux travailleurs adultes est une réalisation relativement récente qui, comme le signale Super (1977), pose des problèmes spéciaux, dont plusieurs découlent de la plus grande hétérogénéité de l'expérience professionnelle des adultes. Reconnaissant l'existence de ces difficultés, Super et Kidd (1979) ont préconisé l'élaboration de modèles adaptés à des sous-groupes homogènes, se définissant par des facteurs tels que l'âge ou le niveau socio-économique. Le présent projet constitue le premier essai en vue d'élaborer un tel modèle.

L'auteur tient à remercier MM. Donald E. Super, Tony Watts, Rob Ward, Mme. Jenny Kidd ainsi que d'autres membres du séminaire de recherche sur le développement professionnel du National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC), de l'aide et des conseils qu'ils ont bien voulu lui procurer au cours de ses recherches.

Un certain nombre de problèmes d'ordre conceptuel entourant le terme de "maturité vocationnelle" se sont posés au cours de la recherche; ils nous ont incité à lui substituer le terme "adaptabilité professionnelle": cette question fera l'objet d'une analyse distincte (Super et Knasel, document en préparation). Le présent document vise à décrire le processus d'élaboration d'un modèle, à préciser les critères de l'instrument proposé et à fournir un échantillon de questions.

### *Données fournies par les études existantes*

Le modèle de maturité vocationnelle en cours de carrière proposé par Super (1977) et résumé dans le tableau 1, nous a servi de point de départ.

Tableau 1

Modèle théorique de maturité vocationnelle en cours de carrière, de Super

#### *I. Aptitude à planifier ou perspective temporelle*

##### *A. Le passé: Exploration*

1. Cristallisation
2. Spécification
3. Implantation

##### *B. Le présent et le futur immédiat: Établissement*

4. Stabilisation
5. Consolidation
6. Avancement

##### *C. Avenir (à moyen terme) — Maintien*

7. Tenir sa place
8. Suivre de près les événements
9. Entreprises nouvelles

##### *D. Avenir (à long terme) — Déclin*

10. Ralentissement
11. Préparation à la retraite
12. Retraite

## II. Exploration

### E. Interrogations

1. Soi-même
  - a. dans une perspective temporelle
  - b. dans une perspective spatiale (organisationnelle, géographique)
2. Situation
  - a. dans une perspective temporelle
  - b. dans une perspective spatiale, (organisationnelle, géographique)

### F. Ressources (attitudes face à)

1. Conscience
2. Estimation

### G. Participation (utilisation des ressources)

1. Ressources internes (parrainées)
2. Ressources locales (cherchées)

## III. Information

### H. Étapes de la vie

1. Périodes
2. Caractéristiques
3. Tâches de développement

### I. Comportements pour assumer ces tâches — Répertoire

4. Différentes façons d'assumer les tâches de développement vocationnel
5. Pertinence des options à l'individu-en-situation

### J. Débouchés professionnels pour l'individu-en-situation

### K. Emplois accessibles à l'individu-en-situation

### L. Exécution: moyens d'atteindre les buts

### M. Résultats probables

## IV. Prise de décision

### N. Principes

1. Connaissance
2. Estimation (utilité)

### O. Pratique

3. Utilisation passée
4. Utilisation actuelle

## V. Orientation vers la réalité

### P. Connaissance de soi

1. Accord entre les traits auto-évalués et mesurés
2. Accord entre les perspectives évalués et ceux évalués par les autres.

### Q. Réalisme

3. Accord entre la compétence évaluée par l'individu et par l'employeur
4. Accord entre les perspectives évaluées par l'individu et celles évaluées par l'employeur

### R. Constance des préférences professionnelles

5. Actuelles
6. À longue échéance

### S. Cristallisation

7. Netteté de l'image de soi quant à une profession
8. Certitude des buts professionnels

### T. Expérience de travail

9. Piétinement par opposition à stabilisation (en cours de carrière)

10. Stabilisation ou maintien par opposition au déclin en cours de carrière

Nous avons décidé de modifier et de rendre plus détaillé ce modèle, de manière à décrire les attitudes et les compétences professionnelles du groupe cible étudié ici. Pour ce faire, nous avons puisé des renseignements dans deux sources: d'abord, l'examen des modèles pertinents, des études et des instruments d'évaluation et ensuite, la réalisation d'une série d'entrevues avec des personnes appartenant au groupe cible. L'examen des études existantes nous a conduit à une conclusion importante: l'autonomie, ou le sens de l'emprise personnelle sur les événements, doit être introduite dans le modèle dès le début du processus de développement. Law (ouvrage sous presse) fait ressortir comment beaucoup d'études récentes ont souligné avec insistance l'importance de l'autonomie ou du sens de l'emprise personnelle sur les événements chez l'individu en tant que facteur de développement professionnel (voir, par exemple, Bazalgette, 1978; Fleming et Lavercombe, 1978; Law et Watts, 1977). Pour leur part, Heath (1965; 1976) et Sheppard (1971) ont inclus dans leur modèle de maturité vocationnelle chez l'adulte des facteurs qui semblent liés à ce point de vue.

En raison de l'importance que les auteurs contemporains accordent à ce sujet, nous avons décidé d'inclure l'autonomie dans le modèle, du moins provisoirement. Cette inclusion allait dans le sens des révisions récentes du modèle de maturité vocationnelle chez l'adolescent de Super (Kidd, 1978; Kidd, sous presse; Super, 1979).

### *L'analyse des entrevues*

Cherchant à recueillir des observations plus directes, plus vivantes et plus utiles sur les problèmes de notre groupe cible, que celles consignées dans les études disponibles, nous avons décidé de réaliser une série d'entrevues semi-structurées avec un échantillon composé d'ouvriers semi-spécialisés ou non spécialisés, travaillant ou ayant déjà travaillé. L'objectif principal de ces entrevues était de recueillir des renseignements qualitatifs plutôt que quantitatifs, qui pourrait alors être confrontés avec le modèle existant. Cette comparaison indiquerait les précisions à apporter, ou la nécessité de critères plus détaillés, et fournirait les données nécessaires à la rédaction des questions.

Cette étude, effectuée à des fins d'illustration, se divisait en quatre étapes. La première consistait en la rédaction d'un guide d'entrevues structurées réunissant des questions conçues pour évaluer les facteurs compris dans le modèle de l'adaptabilité professionnelle des adultes. En second lieu, on a utilisé ce guide au cours d'entrevues réalisées avec

des sujets dont l'expérience professionnelle était pertinente à notre recherche. Ces entrevues ont été réalisées en Angleterre et au Canada, avec 26 ouvriers britanniques et 22 canadiens (pour plus de précisions au sujet des personnes interrogées, voir le tableau 2). Toutes les entrevues ont été enregistrées, avec le consentement des intéressés. En troisième lieu, nous avons analysé les entrevues selon la méthode suivante: les extraits des entrevues qui semblaient directement liés à l'expérience professionnelle de l'individu ont été choisis et, lorsque c'était possible, triés et répartis dans des catégories dérivées du modèle. Les extraits qui ne semblaient correspondre à aucune de ces catégories ont été classés dans une catégorie ouverte. Enfin, le contenu de cette dernière catégorie a été analysé et classé selon un ensemble de catégories dérivées des données. Cette analyse visait à faciliter une plus grande précision du modèle et à fournir une base de données qualitatives pouvant être utiles lors de la définition des critères de l'instrument.

#### *Perfectionnement du modèle*

En nous basant sur les données recueillies en entrevue, nous avons modifié le modèle proposé par Super (1977) et l'avons rendu plus précis.

Nous avons retenu trois des grandes catégories du modèle original (Aptitude à planifier, Exploration, Prise de décision), ceci se justifiait

nettement par l'analyse des entrevues, compte tenu du nombre de questions renvoyant à chacune de ces catégories, de leur pertinence aux énoncés théoriques qu'elles devaient mettre en valeur (c'est-à-dire leur validité de face apparente), et de la cohésion conceptuelle des questions. La décision de retenir la "nouvelle" catégorie de l'Autonomie se fonde sur les mêmes raisons. La rédaction des questions sur l'Information et sur la Prise de décision nous semblait devoir poser plus de difficultés, mais nous avons néanmoins décidé que l'inclusion de ces catégories dans le modèle se justifiait, du moins provisoirement.

C'est la catégorie de l'Orientation vers la réalité qui comportait le plus d'obstacles. Nous avons décidé de supprimer de notre modèle, les sous-catégories du Réalisme et de la Clarté, et ceci, pour deux raisons: d'abord, il y avait peu de questions se rattachant à ces catégories; en second lieu, et surtout, on a trouvé que ces deux termes étaient très difficiles à concrétiser, et qu'en fait ils se situaient à un niveau de conceptualisation très différent de celui des autres catégories du modèle théorique. On a convenu que ces notions seraient plutôt utilisées en tant que méta-dimensions qualificatives. Une démarche d'exploration ou une initiative démontrant la capacité de planifier pourrait donc être qualifiée, selon le cas, de plus ou moins "claire" ou "réaliste".

L'analyse des segments d'entrevues classés dans la catégorie "ouverte" de l'analyse nous a porté à

TABLEAU 2  
Age et situation relative à l'emploi de personnes rencontrées en entrevue

	HOMMES			FEMMES			HOMMES ET FEMMES		
	R.-U.	CANADA	TOTAL	R.-U.	CANADA	TOTAL	R.-U.	CANADA	TOTAL
GROUPES D'AGE: 17-21	4	5	5	1	1	2	5	6	11
21-25	3	3	8	5	5	10	8	8	16
25-29	2	4	7	4	1	5	6	5	11
30+	5	1	7	2	2	4	7	3	10
OCCUPANT UN EMPLOI	10	10	20	9	6	15	19	16	35
SANS EMPLOI	4	3	7	3	3	6	7	6	13
T O T A L S	14	13	27	12	9	21	26	22	48

inclure deux autres catégories d'items: les valeurs liées au travail et à la primauté du travail ainsi que les Réflexions sur l'expérience.

Il est ressorti des déclarations faites par un nombre significatif de sujets interrogés que l'importance que revêtait le travail à leurs yeux, qu'il s'agisse des récompenses qu'ils cherchaient à en retirer ou de l'importance relative qu'ils lui accordaient, avait joué un rôle déterminant dans leur carrière. C'est pourquoi nous avons décidé d'inclure les Valeurs reliées au travail et à la Primauté du travail, à titre de catégorie, dans le modèle modifié.

Dans l'échantillon canadien, bon nombre des personnes interrogées ont décrit les changements provoqués par leur expérience de travail. Les deux exemples suivants sont typiques à cet égard.

"J'en ai beaucoup appris au cours de ces deux années-là. Je crois que j'ai beaucoup évolué. Je veux dire, je suis bien content d'avoir cette connaissance de la politique. Je suis fier de savoir que MP veut dire Membre du Parlement. J'en ai appris beaucoup sur l'hypocrisie des gens".

"Je crois que tous les emplois que j'ai eus m'ont apporté quelque chose, une expérience différente. Bien sûr, il y a des hauts et des bas, mais je suis bien heureux d'avoir pu avoir ces différents emplois".

Ces affirmations semblent indiquer que les interrogés sont conscients que leur carrière constitue un processus de croissance. Elles révèlent une certaine conscience d'une évolution ou d'un cheminement, même s'il ne s'agit pas toujours d'une progression. Elles contrastent de façon marquée avec des affirmations d'abord rangées dans la sous-catégorie de l'Orientation vers la réalité "Piétinement par opposition à Stabilité" — et caractérisées par le sentiment d'être sans but, sans orientation. En voici un exemple:

"Je n'ai jamais tenu à un emploi au point de vouloir à tout prix le garder. Pour moi, mon emploi au bureau de poste, ce n'est même pas une carrière. On pourrait peut-être en faire une carrière; mais, moi, je panique rien qu'à l'idée de m'encroûter dans une routine."

"Je suppose que je ne me suis jamais vraiment demandé pourquoi j'occupais ces emplois, je ne réalisais pas à quel point je me laissais porter par les événements, au lieu d'avancer. (...) je faisais une demande d'emploi et, si on m'offrait le poste, je le prenais."

Ces deux types de déclarations nous incitent à inclure une nouvelle catégorie de questions portant sur l'auto-évaluation de l'expérience passée d'une personne. Ce facteur peut être désigné par le terme "Réflexions sur l'expérience" et défini comme la conscience ou la non-conscience, chez l'individu d'une évolution, d'une progression ou d'une orientation de sa vie professionnelle; il se distingue de l'aptitude à planifier, qui, elle, est liée à la conscience d'un cheminement futur.

Si l'on admet la validité conceptuelle de cette catégorie, il semble très compréhensible qu'elle soit apparue au cours d'une étude du développement des adultes, plutôt que des adolescents. Pour qu'une personne puisse apprendre quelque chose de ses expériences ou les structurer, il faut tout d'abord qu'elle ait des expériences à examiner. Or, les adolescents n'ont de telles expériences qu'en nombre restreint et dans un sens particulier. Il est donc très probable que leur conscience du changement ne sera liée qu'à leur expérience scolaire. Par contre, les personnes âgées de 18 à 30 ans ont une histoire professionnelle, où ils peuvent ou non percevoir un cheminement, une évolution.

Une dernière prémisse avant la rédaction des questions était la perception qu'avaient les individus de leur expérience d'études. Aucune des personnes interrogées n'a exprimé de sentiment positif au sujet des études, mais beaucoup ont observé qu'une formation déficiente constituait un obstacle. En voici deux exemples:

"J'ai quitté l'école sans la moindre compétence. Les perspectives n'étaient donc, il n'y avait pas beaucoup de portes qui s'ouvraient à moi."

"Je crois que j'ai eu tort de laisser l'école. J'ai une 11e année (...), mais c'était vraiment la décision la plus stupide de toute ma vie".

Ces personnes interrogées considéraient leur manque de formation comme un handicap important à leur avenir professionnel. Tout instrument d'évaluation, conçu pour cette catégorie socio-économique devrait donc comprendre des questions sur cet aspect. La façon de procéder qui nous a paru la plus indiquée était de rédiger des questions reliées à la formation scolaire et de les disperser dans un certain nombre de catégories différentes du modèle. Il serait ainsi possible de rédiger des questions sondant l'incidence que le manque d'études a sur la planification ou l'exploration professionnelle d'un individu.

En faisant la synthèse de ces conclusions, nous avons établi un modèle d'adaptabilité professionnelle chez les jeunes cols-bleu adultes, comportant sept (7) dimensions:

Valeurs liées au travail et primauté du travail  
 Automotomie ou sentiment de l'emprise personnelle sur les événements  
 Aptitude à planifier ou perspective future  
 Exploration et établissement  
 Information  
 Prise de décision  
 Réflexions sur l'expérience

Il est révélateur de comparer les catégories de ce nouveau modèle avec celles de l'original de 1977. Des sept critères du modèle proposé, quatre proviennent du système original et trois sont nouveaux. L'inclusion de deux de ces nouveaux facteurs semble découler du fait que ce modèle

TABLEAU 3

Modèle théorique de maturité vocationnelle en cours de carrière (Super, 1977)	Modèle proposé en vue de l'élaboration d'un instrument de mesure de l'adaptabilité professionnelle chez les jeunes cols-bleus
	VALEURS LIÉES AU TRAVAIL ET PRIMAUTÉ DU TRAVAIL
	AUTONOMIE OU SENS DE L'EMPRISE PERSONNELLE SUR LES ÉVÈNEMENTS
APTITUDE A PLANIFIER OU PERSPECTIVE TEMPORELLE	APTITUDE A PLANIFIER OU PERSPECTIVE FUTURE
EXPLORATION	EXPLORATION ET ÉTABLISSEMENT
INFORMATION	INFORMATION
PRISE DE DÉCISION	PRISE DE DÉCISION
	RÉFLEXIONS SUR L'EXPÉRIENCE
ORIENTATION VERS LA RÉALITÉ	

s'adresse aux *adultes*, qu'il a donc été modifié à la lumière de données nouvelles sur ces derniers. Ces deux facteurs, les Réflexions sur l'expérience, les Valeurs liées au travail et la primauté du travail, semblent acquérir de plus en plus de réalité, et par conséquent d'importance, lorsque l'individu entre dans le monde du travail. Il est également proposé d'inclure dans tout instrument d'évaluation des questions illustrant l'importance que les personnes interrogées accordent aux études et de les disséminer dans le modèle structuré selon sept critères. Cette méthode ferait ressortir davantage l'optique particulière de l'instrument d'évaluation proposé. Le tableau 3 met en parallèle les deux modèles.

#### *Critères et exemples de questions*

Les critères ont été établis dans un double but. D'une part, ils doivent orienter la rédaction des items de l'instrument d'évaluation et fournir au rédacteur des renseignements suffisants pour qu'il puisse décider d'inclure ou d'omettre des items dans l'élaboration du prototype. D'autre part, les critères doivent servir de définitions opérationnelles explicites aux catégories du modèle. Lors de la description de ces critères, nous avons amplement référé à des extraits d'entrevue visant chacune des catégories. Nous avons également mentionné les critères existants, en accordant une attention toute particulière à ceux établis par Kidd (1978; sous presse) et par Super (1979).

L'échantillonnage d'items, pour sa part, a pour objet de clarifier davantage les critères et, éventuellement, de servir de modèles pour l'élaboration ultérieure d'instruments. Le présent projet ne visait pas à produire un prototype d'instrument d'évaluation mais plutôt de préciser les critères par le recours à un nombre suffisant de questions. En rédigeant les exemples de questions présentés ici, nous avons accordé une attention particulière tant aux extraits retenus lors de l'analyse des entrevues, qu'aux instruments déjà existants, notamment à *Super's Career Development Inventory* et à *The Work Values Inventory* (Super et autres, 1978). La version à l'intention des adultes du premier instrument nous a été particulièrement utile pour la rédaction des questions visant l'Aptitude à planifier et à l'Exploration et l'établissement. Nous nous sommes efforcés d'employer un niveau de langue courant et de respecter les critères psychométriques normaux, en veillant, notamment, à ce que chaque question soit le moins ambiguë possible et ne contienne essentiellement qu'une seule idée. Conformément à la proposition découlant de l'analyse des entrevues, trois questions font allusion au niveau d'éducation du répondant.

Le tableau 4 illustre les critères et les exemples de questions. Chaque critère se divise en une série d'aspects numérotés sondés par les questions. Une question illustre chacun de ces aspects, adoptant ici la forme d'une affirmation avec laquelle le

répondant doit exprimer son accord ou son désaccord. Cette formule ne doit toutefois pas être considérée comme une règle: c'est au rédacteur de l'instrument d'évaluation qu'il appartient de choisir la formule appropriée à la rédaction des questions.

Tableau 4  
Critères et exemples de questions

#### 1. Valeurs liées au travail et primauté du travail

*Critères* — L'importance qu'un individu accorde à son travail ainsi qu'à sa carrière et les valeurs recherchées par le travail. Les items doivent examiner:

- L'importance accordée au rôle de travailleur, dans l'ensemble des rôles de l'individu.
- Les buts ou la satisfaction que l'individu valorise dans sa vie professionnelle.
- Ce que l'individu perçoit comme étant un comportement bon ou convenable en milieu de travail.

*Échantillon d'items:*

- Je trouve plus important de réussir dans ma vie de couple que d'avoir un bon emploi.
- Ce qui me plaît, dans mon emploi, c'est que les gens respectent mon travail.
- A mon avis, un employeur est en droit de s'attendre à ce que le travail des employés justifie leur salaire.

#### 2. Autonomie ou sens de l'emprise personnelle sur les événements

*Critères* — La perception qu'a l'individu de lui-même en tant qu'acteur et individu.

Les items doivent cerner des attitudes et des comportements démontrant:

- La mesure dans laquelle l'individu croit maîtriser lui-même les événements plutôt que d'en être victime.
- La mesure dans laquelle il assume la responsabilité de ses décisions et de l'exécution de ses plans.
- La mesure dans laquelle il assume les conséquences de ses actes.

*Échantillon d'items:*

- Si d'autres personnes ne m'avaient pas conseillé, je n'aurais jamais obtenu mon premier emploi.
- Je ne pense pas que la chance joue un rôle vraiment important pour ce qui est de se trouver un emploi; je crois qu'on a la chance qu'on se donne.
- J'ai fait des erreurs au cours de ma carrière, mais j'en suis le seul responsable.

#### 3. Aptitude à planifier ou perspective future

*Critères* — La mesure dans laquelle l'individu est orienté vers l'avenir, son aptitude à déterminer les mesures à prendre dans l'avenir et à chercher à les concrétiser.

Les items doivent cerner les attitudes et les comportements adoptés face à des plans à court, moyen ou long terme, et montrer dans quelle mesure l'individu:

- Admet que ses besoins changent.
- Reconnaît les tâches imminentes nécessaires à sa croissance personnelle.
- Tient compte de l'évolution des possibilités.

*Échantillon d'items:*

- J'espère que d'ici cinq ans, je pourrai obtenir un

emploi qui me permettra de subvenir aux besoins d'une famille.

- En vieillissant, j'aurai besoin de me fixer dans un emploi qui m'apportera vraiment satisfaction.
- J'ai l'intention de me spécialiser dans un travail qui offre de bonnes possibilités d'avancement.

#### 4. Exploration et établissement

*Critères* — L'examen par l'individu d'un éventail de professions, en étudiant d'abord un grand nombre puis en se concentrant de façon approfondie sur un nombre plus restreint de professions choisies et enfin en cherchant à s'établir dans l'une d'elles.

Les items doivent cerner les attitudes et les comportements mettant en relief:

- La disposition à envisager un éventail de professions.
- Les efforts en vue de mieux comprendre certaines professions précises.
- L'utilisation de ressources appropriées (par exemple les gens, le matériel, les activités).

Et, chez les individus plus âgés:

- Les efforts pour s'établir dans une profession précise.

*Échantillon d'items:*

- Je crois qu'il est important de se renseigner sur les différentes possibilités de travail qui peuvent s'offrir.
- Depuis quelque temps, je consacre beaucoup de temps à me renseigner sur les professions accessibles aux gens ayant mon niveau de formation.
- Lorsque j'ai voulu changer d'emploi, je suis allé au centre de main-d'oeuvre pour m'informer des emplois disponibles.
- En ce moment, je m'efforce de garder l'emploi que j'ai choisi.

#### 5. Information

*Critères* — La connaissance qu'a l'individu du monde du travail en général et, plus précisément, dans son domaine.

Les items doivent sonder les connaissances qu'a l'interrogé de:

- L'évolution possible du marché du travail.
- Les emplois offerts aux cols-bleus.
- Les possibilités de formation et de recyclage.
- Les exigences, les avantages, les conditions de travail et les possibilités d'avancement de certains métiers.

*Échantillon d'items:*

- Dans l'avenir, il y aura de moins en moins d'emplois dans les industries manufacturières.
- Les emplois semi-spécialisés se font de plus en plus rares.
- Il me faudrait plus de scolarité pour être admissible à un programme de formation qui m'orienterait vers un emploi plus spécialisé que celui que j'ai déjà.
- Mon horaire de travail est meilleur que celui de la plupart des autres emplois offrant le même salaire.

#### 6. Prise de décision

*Critères* — La capacité de l'individu de prendre des décisions professionnelles avisées.

Les questions doivent examiner:

- Les facteurs qui influent sur les décisions de l'individu.
- Les rapports de ces facteurs avec les besoins ou les objectifs de l'individu.

- c. La mesure dans laquelle l'individu adopte un mode de prise de décision précis, adapté aux différentes décisions professionnelles qu'il doit prendre.

*Échantillon d'items:*

- a. J'ai choisi mon emploi parce qu'il me permettait d'acquérir des compétences valables.  
 b. J'ai toujours voulu un emploi avec un horaire régulier, mais ce n'est pas le cas de ceux que j'ai trouvés.  
 c. Quand j'ai à prendre une décision importante, je m'efforce d'en discuter avec quelqu'un en qui j'ai confiance.

*7. Réflexions sur l'expérience, ou perspective du passé*

*Critères* — La mesure dans laquelle l'individu est orienté vers le passé. Sa conscience de l'expérience acquise et sa tendance à l'analyser.

Les questions doivent porter sur la perception de l'expérience professionnelle passée, qu'elle soit positive ou négative, comme:

- a. Une carrière continue plutôt qu'une suite d'emplois sans rapport entre eux.  
 b. Une expérience ayant permis d'enseigner quelque chose.  
 c. Une expérience valable.

*Échantillon d'items:*

- a. Je vois une progression entre tous les emplois que j'ai occupés.  
 b. Mon emploi actuel m'a appris beaucoup de choses.  
 c. Chaque emploi que j'ai occupé m'a apporté une expérience différente.

*Propositions en vue de recherches et travaux d'élaboration ultérieurs*

- (1) Ce projet a, une fois de plus, mis en relief les problèmes que pose la rédaction de questions visant à évaluer l'information professionnelle chez les adultes. Pour déterminer la possibilité de réaliser un test d'information applicable à plusieurs catégories professionnelles, il est recommandé de rédiger un ensemble de questions d'information, conformément aux critères indiqués au tableau 4, puis de le mettre à l'essai en tant qu'instrument polyvalent destiné à un petit nombre de catégories professionnelles homogènes.
- (2) La Prise de décision, ou l'aptitude de l'individu à choisir une profession de façon éclairée est une des catégories pour lesquelles il a été indiqué de rédiger des questions. Beaucoup de travaux récents (par ex., Arroba, 1977; Harren, 1978; Jepson, 1974; Super, 1979) ont souligné l'importance déterminante des modes de prise de décision dans le choix du développement professionnel. Toutefois, il demeure impossible de préciser avec exactitude la méthode permettant de faire un choix professionnel éclairé jusqu'à ce que nous disposions de données plus détaillées sur les rapports entre, d'une part, la façon d'effectuer le choix professionnel et les autres influences et, d'autre part, le cheminement professionnel. Pour en arriver à un modèle global de l'adaptation professionnelle des études longitudinales il faut mettre en rapport les deux facteurs suivants: 1° les influences ayant jouées dans la prise de décision et la façon dont s'effectue celle-ci et 2° la satisfaction au travail et le caractère satisfaisant de l'emploi lui-même.
- (3) Pour justifier l'inclusion du facteur Réflexions sur l'expérience dans un modèle d'adaptation professionnelle, il faudra effectuer des recherches sur les significations prédictives de ce facteur. Nous avons retenu ce facteur au cours de l'analyse des entretiens parce qu'il permettait de qualifier certaines déclarations des jeunes cols-bleus au sujet de leur carrière; cela ne signifie toutefois pas qu'il puisse servir à des fins de prévisions.
- (4) Le critère Autonomie, ou sens de l'emprise personnelle sur les événements a été inclus dans notre modèle très tôt; l'analyse des entretiens est venue confirmer l'opportunité de le retenir dans le modèle en vue de l'élaboration d'un instrument. Cependant, comme l'a souligné Law (sous presse) l'autonomie a été définie de bien des façons et il faudra une somme de travail considérable pour refondre ces différentes définitions en un tout cohérent. En outre, il y a eu peu d'études empiriques sur les rapports entre l'autonomie et le développement professionnel, de plus amples recherches sur cette question, notamment chez les jeunes cols-bleus s'imposent.
- (5) Lorsqu'une étude préliminaire sur l'élaboration d'un instrument adapté à un sous-groupe précis de la population active adulte aura été terminée avec succès, il serait utile d'effectuer l'étude parallèle d'un sous-groupe nettement différent. Après avoir comparé ces modèles, on serait plus à même d'évaluer l'opportunité de mettre au point plusieurs instruments spécialisés visant à évaluer l'adaptation professionnelle ainsi que la possibilité d'élaborer un modèle général et détaillé de l'adaptation professionnelle de l'adulte.

*Références*

- Arroba, T. Styles of decision making and their use: An empirical study, *British Journal of Guidance and Counselling*, 1977, 5, 149-158.  
 Bazalgette, J. Freedom from authority in the relations between teachers and taught. In J.H. Blackham (Ed.): *Education for personal autonomy*. London: British Association for Counselling, 1978.

- Fleming, D., & Lavercombe, S. *The perceptions and attitudes to school and work of sixteen year old school leavers: A preliminary report of results*. Sheffield: Sheffield City Polytechnic, 1978.
- Harren, V.A. *A model of career decision making for college students*. Paper presented to the American Psychological Association, 1978.
- Heath, D.H. *Exploration in maturity*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1965.
- Heath, D.H. Adolescent and adult predictors of vocational adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 1976, 9, 1-19.
- Jepson, D.A. Vocational decision-making strategy types: An exploratory study. *Vocational Guidance Quarterly*, 1974, 23, 17-23.
- Kidd, J.M. *A Model and a Measure of Career Development Indigenous to the United Kingdom*. Paper presented to International Congress of Applied Psychology, Munich, 1978.
- Kidd, J.M. The assessment of career development. In A.G. Watts, D.E. Super, & J.M. Kidd: *Career development in Britain*. Cambridge: Hobsons Press (in press).
- Law, B. Careers theory, a third dimension. In A.G. Watts, D.E. Super, & J.M. Kidd: *Career Development in Britain*. Cambridge: Hobsons Press (in press).
- Law, B., & Watts, A.G. *School, careers and community*. London: Church Information Office, 1977.
- Sheppard, D. The measurement of vocational maturity in adults. *Journal of Vocational Behavior*, 1971, 1, 399-406.
- Super, D.E. Vocational maturity in mid-career. *Vocational Guidance Quarterly*, 1977, 25, 294-302.
- Super, D.E. *Is career decision-making career maturity*. Paper presented to American Psychological Guidance Association Symposium, 1979.
- Super, D.E., Crites, J.O., Hummel, R.C., Moser, H.P., Overstreet, P.L., & Warnath, C.F. *Vocational development: A framework for research*. New York: Teachers College Press, 1957.
- Super, D.E., Culha, M., & Thompson, A.S. *The work values inventory*. New York: Teachers College, Columbia University, 1978.
- Super, D.E., & Kidd, J.M. Vocational maturity in adulthood — toward turning a model into a measure. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14, 255-270.
- Super, D.E., & Knasel, E.G. *The development of a model, specifications and sample items for measuring career adaptability (vocational maturity) in young adult blue-collar workers*. Hertford, England: National Institute for Careers Educational Institute for Careers Education and Counselling, 1979.
- Super, D.E., & Knasel, E.G. *Career development in adulthood: Some problems and a possible solution*. In preparation.