
Les facteurs de la maturité vocationnelle

Etude auprès des élèves des classes de troisième à Lomé au Togo

Koffiwaï Yanakou Gbati

Université de Lomé-Togo

B.P. : 1515

Lomé-Togo

kogbati@yahoo.fr

RÉSUMÉ. L'orientation est aujourd'hui abordée comme un processus développemental d'élaboration et de réalisation de projet personnel et la maturité vocationnel est l'état de préparation face aux décisions concernant le projet. La classe de troisième au Togo est le palier où les élèves vont être orientés vers les différentes filières de formation. Cependant, aucune étude n'a encore essayé d'appréhender les facteurs du niveau de maturité vocationnelle des élèves. Notre étude a porté sur 456 élèves des classes de troisième à Lomé. Le questionnaire de maturité de carrière de Forner, précédemment validé sur les élèves de classe de troisième au Togo a été le principal outil de collecte des données. L'analyse principale des données s'est faite à partir de l'analyse des variances ANOVA. Les résultats indiquent que les facteurs prépondérants de la maturité vocationnelle sont le nombre de redoublements, l'âge des élèves en faveur des bons élèves et des plus jeunes. Viennent ensuite le sexe (en faveur des garçons), la CSP du père (en faveur des milieux favorisés) et le niveau élevé de qualification du métier envisagé.

MOTS-CLÉS : orientation scolaire et professionnelle, maturité vocationnelle, facteurs d'influence.

1. Introduction

L'orientation est aujourd'hui conçue comme un processus développemental d'élaboration et de réalisation du projet personnel en relation avec la formation et l'insertion professionnelle. Elle est aussi un processus interactif dans lequel se confrontent des systèmes de représentation de la personnalité de l'individu, de l'univers professionnel et de l'offre de formation. C'est ce processus qui prépare aux prises de décisions.

Dans cette optique, l'orientation est dorénavant abordée dans une perspective éducative. Ainsi, elle est une tentative d'intervention sur le processus de formation des aspirations des jeunes en leur fournissant une méthodologie générale qui devrait leur permettre de résoudre au mieux leurs problèmes actuels et futurs d'orientation. L'objet essentiel de cette éducation est le développement de compétences nécessaires à l'élaboration d'intentions d'avenir : capacité à prendre des décisions, à élaborer des stratégies et à planifier.

Au Togo, la classe de troisième est justement une classe d'orientation où les élèves en fin d'année seront orientés vers des séries littéraires, scientifiques ou techniques qui préfigurent déjà la nature de leur future profession. Cependant, face à ce processus qui relève de l'éducation, les élèves togolais ne reçoivent aucune aide institutionnelle. Dans ce contexte, nous avons essayé de valider le questionnaire de maturité vocationnelle de Forner (1995) et tester le niveau de maturité vocationnelle des élèves des classes de 3^{ième} à Lomé (Gbati, 2010). Nous avons observé que les scores étaient très variables : faibles au niveau des échelles de connaissance des professions et des formations mais élevés au niveau des échelles de planification et de décision. Le score global était moyen et suggère que la maturité vocationnelle est sous l'influence de variables nombreuses et diversifiées.

Il apparaît donc nécessaire d'appréhender ces facteurs qui influent sur la maturité vocationnelle car aucune étude n'a encore essayé de cerner ce phénomène au Togo.

2. Contexte de la recherche

La maturité vocationnelle désigne 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). Elle peut aussi être définie comme l'état de préparation dans la prise de décision en matière de formation et d'emploi. On peut ainsi la rapprocher des notions comme la maturité professionnelle, la maturité de carrière (Forner, 1998).

Ce concept a connu ses débuts vers les années 1950 et les études ont proposé ses composantes qui sont essentiellement :

- les attitudes : pour Ginzberg, Ginsburg, Axelrad et Herma (1951), le développement du choix professionnel consiste en une modification des attitudes qui passe pour l'essentiel par une réduction des éléments imaginaires et un accroissement des éléments de réalisme dans la préparation de la prise de décision ;
- l'acquisition de compétences : pour Gribbons et Lohnes (1964), la maturité à l'adolescence est la capacité d'anticiper son propre avenir en utilisant de manière logique et cohérente l'information dont on dispose sur ses intérêts, ses valeurs, et ses compétences ;
- la rationalité dans la prise de décision : pour Tiedman et O'Hara (1963), la personne se construit une identité vocationnelle à travers la différenciation et le mécanisme qui lui permettent de percevoir des différences entre certains éléments, de séparer une partie d'un tout. L'intégration, quant à elle, apparaît comme la réorganisation dans un tout complet des éléments qui ont été différenciés. Ces deux concepts expliquent le processus d'un choix rationnel, en l'occurrence, celui d'une profession ;
- les tâches développementales vocationnelles : pour Pelletier, Noisieux et Bujold (1974), le processus d'orientation est conçu comme opératoire et peut être mis en évidence à travers quatre tâches développementales : l'exploration, la cristallisation, la spécification et la réalisation. Il s'agit de l'Activation du Développement Vocationnel Personnel (ADVP). Ils traduisent ces différentes étapes en termes d'opérations, d'habiletés ou d'aptitudes (ou encore savoir, savoir faire, savoir être) requises de la part de la personne ;
- l'acceptation positive de l'incertitude : pour Gelatt (1989), dans le contexte actuel, il apparaît judicieux que dans la maturité vocationnelle une place soit laissée à l'incertitude. Selon lui, on ne peut que se sentir de plus en plus incertain face à l'avenir mais que l'on doit accepter positivement cette incertitude ; bref il faut être prudent.

Il existe essentiellement deux approches théoriques dans ce domaine : l'approche différentielle et l'approche développementale.

Selon l'approche différentielle incarnée par Holland (1966), le processus de décision aboutissant au choix se fait par comparaison entre la représentation de soi et chacune des représentations des professions. L'individu va chercher les milieux professionnels qui lui permettent d'assumer les rôles qui lui conviennent. Son comportement va dépendre à la fois de sa personnalité et du milieu dans lequel il évolue. Pour Holland donc, si l'on connaît les traits qui caractérisent les types de personnalité et les types d'environnement, il est possible de prédire des variables telles que les choix, les changements, les succès qui vont marquer la carrière de cet individu. Il faut donc établir un profil de personnalité et évaluer son degré de congruence avec un environnement donné ; ce qui donne la qualité de l'adaptation à l'environnement professionnel. Dans ce contexte, la maturité vocationnelle est révélée par la cohérence et la différenciation du profil de personnalité. Une personne vocationnellement mûre est celle qui peut exprimer une préférence vocationnelle et donc avoir la capacité à prendre les bonnes décisions sur le plan scolaire et professionnel.

L'approche développementale dont le représentant le plus marquant est Super (1957, 1977), considère la maturité vocationnelle comme le produit d'un développement vocationnel qui est un processus continu à partir de l'enfance jusqu'à la vieillesse dont le déroulement est généralement ordonné, prévisible et dynamique en ce sens qu'il résulte de l'interaction entre les connaissances de l'individu et les demandes de la culture. Au cours de ce processus, l'individu doit s'acquitter d'un certain nombre de tâches. Le choix de ces tâches et la façon dont il s'acquitte révèlent sa maturité vocationnelle. Ainsi, la maturité vocationnelle des jeunes de 13 à 15 ans se révèle, d'une part, dans la conception qu'ils ont du temps, des tâches présentes et celles auxquelles ils auront à faire face au cours des années à venir, et d'autre part, dans leur préoccupation et dans leur connaissance de tous les facteurs pertinents aux prises de décision pré-vocationnelle et vocationnelle.

Ainsi, la maturité vocationnelle est le niveau atteint sur le continuum du développement vocationnel. L'individu au cours de sa vie doit prendre des décisions sur le plan personnel, et professionnel. Plus la confrontation avec le monde du travail est importante, plus il va y avoir le développement du concept de soi et en particulier du soi vocationnel qui devient le moteur du développement et dynamise la conduite. Ce développement passe par les stades suivants :

- le stade de connaissance (0-14 ans) : les aspirations vocationnelles des jeunes se construisent tout d'abord sur ses envies, puis ses critères et ses capacités vont entrer en jeu ;
- le stade de l'exploration qui va se subdiviser en trois sous-stades : celui des choix provisoires, suivi de celui de transition faite de considérations réalisées dans ses plans vocationnels, puis enfin, celui de l'essai ;
- le stade de l'établissement où après différents essais de voies, il va avoir stabilisation dans certains types d'expériences ;
- le stade de maintien où l'individu cherche à maintenir sa situation par des ajustements successifs ;
- le stade de déclin où l'individu envisage une réorganisation de sa vie et de ses priorités.

Fornier (1995,1998) à partir des différentes conceptions de la maturité vocationnelle, propose l'opérationnalisation de la maturité vocationnelle par un questionnaire construit sur un modèle qui décrit le traitement de trois types d'information (connaissance de soi, connaissance des métiers et connaissance des formations) à l'aide de trois processus (exploration, prise de décision et planification). C'est cette conception opératoire qui constitue la base de la présente recherche.

Les facteurs de la maturité vocationnelle sont nombreux. Les études ne convergent pas toujours en ce qui concerne leurs effets. Les études sur le genre n'ont pas souvent rapporté de différences significatives (Fornier, 1998 en France ; Dhillon et Kann, 2005 en Inde ; Hasan, 2006 en Inde ; Salami, 2008 au Nigéria). Le sexe conjugueraient son effet avec d'autres variables : concept de soi (Hasan, 2006), type d'école (Dhillon et Kann, 2006).

Les recherches de Fornier, Dosnon, Gonnin-Bolo et Lebeaume (1994), concernant les effets des stages en entreprise sur la maturité vocationnelle, montrent que globalement, la pratique des stages ne semble pas modifier cette maturité. Mais, il apparaît que le niveau de formation est à prendre en compte : les élèves de troisième voient leur maturité vocationnelle croître plus nettement que les élèves des classes de quatrième sans que l'on puisse définitivement trancher pour un effet de l'âge. De même, on note que les progrès de maturité varient selon le type d'orientation envisagée après la troisième ; c'est lorsque les jeunes envisagent des études courtes que

l'effet du stage est plus marqué. L'effet de l'information assistée par ordinateur a été aussi testé par Forner (1994). Cette intervention paraît manifester des effets positifs sur l'information professionnelle et l'exploration de carrière. Cet effet est plus fort lorsque les sujets sont jeunes. On note une interaction non significative avec le sexe et l'établissement fréquenté.

Les relations entre le niveau intellectuel des élèves, leurs intérêts professionnels et leur maturité vocationnelle ont été testées par Wu (2000) en Taïwan. Les comparaisons montrent que les intérêts professionnels des élèves doués sont similaires à ceux de leurs collègues moyens. Cependant, l'analyse multivariée révèle une différence significative en ce qui concerne le domaine de l'investigation en faveur des élèves doués.

L'Education au choix des carrières est un facteur déterminant de la maturité de carrière. C'est la révélation faite par deux études menées par Forner et Vouillot en 1994 sur les collégiens parisiens et en 1995 sur les jeunes en zones d'éducation prioritaire. Ces résultats sont corroborés par les recherches de Johnson, Nichols, Buboltz et Riedesel (2002) sur l'impact des cours d'éducation au choix de carrière sur le développement vocationnel des étudiants des écoles d'enseignement supérieur dans les pays anglo-saxons. Ils ont montré que ces cours suivis ont développé l'identité vocationnelle des étudiants, y compris leur capacité de décision.

L'influence des parents sur la maturité vocationnelle a été recherchée par Rebelo Pinto et Soares (2004) qui constatent que l'intervention des parents dans les activités d'information se révèle plus marquée chez les parents qui ont un niveau d'études élevé, surtout lorsqu'ils sont parents de garçons. Les résultats sont plus élevés quand les parents sont jeunes et ont plus d'un enfant.

Le concept de soi s'est avéré étroitement lié à la maturité vocationnelle. En effet, une étude de Hasan (2006) sur des élèves indiens a montré que les élèves indiens ayant un concept de soi élevé ont des scores très élevés pour toutes les six dimensions de l'inventaire de la maturité vocationnelle : évaluation ou connaissance de soi, informations sur le métier, choix du métier, planification, résolution de problèmes. Le type d'aspiration (réaliste) est plus associé à la maturité vocationnelle que le type idéaliste. Cette étude montre aussi l'influence du sexe mais seulement en interaction avec le concept de soi et le type d'aspiration en faveur des garçons.

Le type de programme suivi pour une même formation s'est révélé déterminant dans une investigation menée aux Etats Unis par Borges, Richard et Duffy (2007). Elle révèle que les étudiants en médecine inscrits dans les programmes traditionnels manifestent plus de cristallisation et de spécification par rapport à leur carrière que ceux inscrits dans les programmes accélérés. Autrement dit, les étudiants dans les programmes de longue durée (6 ans) sont plus avancés dans leur choix de carrière et de développement en comparaison avec les étudiants dans les programmes courts ou accélérés de 4 ans. Les étudiants des programmes accélérés peuvent être considérés comme moins matures que leurs collègues qui sont entrés en médecine par la voie traditionnelle.

Enfin, les études, de Wu-Tien Wu à Taïwan (2000), de Hasan en Inde (2006), de Amadi et col (2007) et de Salami (2007) au Nigéria révèlent que la culture est source de variantes tant au niveau des échelles de la maturité vocationnelle qu'au niveau de la maturité vocationnelle globale. Plus précisément, l'étude de Salami a montré la prépondérance du statut identitaire des sujets venant de différentes régions du Nigéria.

A travers les théories et les travaux, il apparaît que la maturité vocationnelle est une dimension importante de la personnalité car elle peut permettre de comprendre les attitudes et conduites actuelles des jeunes en formation et leur devenir. Cependant, elle n'a pas encore préoccupée les chercheurs au Togo. Les facteurs déterminants de ce processus psychologique fondamental sont nombreux et diversifiés. Le sexe exerce une influence qui n'est pas directe mais par l'intermédiaire d'autres variables comme le concept de soi, le type d'école et le niveau d'instruction des parents. L'éducation apparaît comme une variable prépondérante (stage informatique, éducation au choix, l'influence des parents) ; le niveau intellectuel, le type de programme, le type d'école, l'âge, le lieu de résidence, la culture se sont aussi révélés déterminants dans ce domaine.

Les études, visiblement, sont encore à la recherche des facteurs d'influence de ce concept relativement récent et les résultats très variés révèlent l'impact de la culture. Nous pensons qu'il est indispensable de voir ce qu'il en est dans le contexte togolais.

Dans un premier temps, il nous semble plus judicieux de commencer par les variables simples pouvant faire partie d'une même étude comme le sexe, l'âge, l'origine sociale, le type d'école, le nombre de redoublements, le type de métier envisagé.

Eu égard aux tendances observées dans les études et, compte tenu de certaines réalités de notre milieu, nous avons émis les postulats suivants :

- nous entrevoyons un effet significatif de la catégorie socio-professionnelle en faveur des catégories supérieures et moyennes étant donné que les parents de ces milieux s'impliqueraient davantage dans les activités d'information de leurs enfants (Robelo Pinto et Soares, 2004). Une catégorie supérieure de la mère est plus avantageuse ;
- par rapport au sexe, contrairement aux recherches citées, nous envisageons un effet significatif en faveur des garçons car dans les sociétés togolaises, les parents ont très tôt des ambitions professionnelles, pour les garçons et les contraignent à se déterminer par rapport à ces projets ;
- quant à l'âge, il nous semble que l'effet significatif devrait être favorable au plus jeunes, généralement en situation de réussite, car ils ont une meilleure perception d'eux-mêmes et donc plus sûrs de leur avenir contrairement aux plus âgés qui sont dans le doute et contrariés par une situation scolaire souvent moins bonne ;
- dans les familles nombreuses, les parents sont moins disposés à chercher des informations pour tous les enfants (tâche fastidieuse) ; ce qui nous amène à penser que les jeunes issus de familles moins nombreuses ont un niveau de maturité vocationnelle supérieure à celle de ceux qui sont issus d'une famille nombreuse ;
- les écoles n'ont pas toujours les mêmes programmes et les mêmes organisations. Ainsi, les écoles privées, compte tenu de leur fonctionnement et de leurs effectifs restreints apporteraient une aide aux leurs élèves dans leur orientation (Borges, Richard, & Duffy, 2007 ; Forner, Dosnon, Gonnin-Bolo, & Lebeaume, 1994) ;
- les élèves qui redoublent ont des doutes sur eux-mêmes et sur leur avenir. Il va de soi que, par rapport à leur niveau de maturité vocationnelle, ils soient inférieurs à ceux qui réussissent.

3. Méthodes

3.1. Population

Notre population cible est constituée des élèves de troisième des établissements publics et privés de Lomé. Le collège comprend deux cycles à savoir ; le cycle d'observation (sixième, cinquième) et le cycle d'orientation (quatrième et troisième). La classe de troisième est choisie pour la raison fondamentale qu'elle se situe à la fin du cycle d'orientation et de ce fait, constitue un palier d'orientation où des choix de séries doivent être opérés pour l'avenir.

3.2. Echantillon

Nous avons procédé à un échantillonnage aléatoire par étapes :

- tirage au sort des classes (les collèges ont plusieurs classes de troisième) ;
 - tirage au sort des élèves (échantillon proportionné en fonction du sexe)
- Au final, l'échantillon est composé de 456 élèves dont 189 filles et 267 garçons.

Les autres caractéristiques sont les suivantes :

- la catégorie socioprofessionnelle des parents (CSP). Les groupes ont été constitués selon la nomenclature de la fonction publique, de la main d'œuvre et du travail. Nous avons ainsi trois groupes d'élèves selon la CSP du père ou de la mère.
 - . CSP du père : CSP supérieure (55 élèves), CSP moyenne (272 élèves), CSP inférieure (107 élèves) ;
 - . CSP de la mère : CSP supérieure (5 élèves), CSP moyenne (182 élèves), CSP inférieure (196 élèves), femmes au foyer (63 élèves).
- l'âge. Trois groupes d'élèves ont été constitués par rapport à l'âge d'entrée à l'école : ceux qui sont rentrés à l'école avant 6 ans (107 élèves), entre 6 et 7 ans (304 élèves), à plus de 8 ans (45 élèves) ;
- le type d'école. Nous avons distingué les écoles publiques (313 écoles) et les écoles privées (143 écoles).

3.3. Instrument de collecte des données

L'instrument utilisé est l'échelle de maturité de carrière de Forner (1995) préalablement adaptée à la population des élèves de 3^{ème} à Lomé (Gbaty, 2010). En effet, la sensibilité, la fidélité et la validité de l'outil ont été testés sur un échantillon de 426 élèves et ces qualités méthodologiques se sont révélées acceptables.

Ce questionnaire est fondamentalement composé de six échelles (Exploration, Décision, Connaissance des Professions, Connaissance des Formations, Planification et Monde Professionnel) mesurant deux composantes de la maturité vocationnelle, qui sont :

- la connaissance de soi : qui mesure la dimension affective permettant d'appréhender les processus de la maturité vocationnelle. Elle regroupe la Planification, l'Exploration et la Décision ;
- la connaissance du monde extérieur (par l'acquisition des informations). Cette composante mesure la dimension cognitive (compétence) de la maturité vocationnelle. Elle est composée de la Connaissance des Formations, la Connaissance des Professions et le Monde Professionnel.

A ces six échelles s'ajoute l'échelle « Efficacité de Décision » qui est une échelle test de l'échelle « Décision » permettant de vérifier que le choix des items au niveau de cette échelle, ne s'est pas fait au hasard.

3.3.1. Justification du choix du questionnaire

L'exhaustivité du questionnaire en ce qui concerne ses items (en nombre élevé) et ses échelles évaluant à la fois les processus et les compétences de la maturité vocationnelle nous a guidés dans ce choix.

En effet, le CVMT (Cognitive Vocational Maturity Test) de Westbrook & al. (1971) apprécie la maturité vocationnelle par la connaissance dans six domaines : connaissance des secteurs professionnels ; capacité à apparier personne et métier ; connaissance des caractéristiques des métiers, des conditions de travail, des formations requises ; des compétences nécessaires et les tâches exercées dans les professions. Ce questionnaire, comme on le voit, n'explore pas la dimension cognitive de la maturité vocationnelle.

Le CMI (Career Maturity Inventory) de Crites (1973) ne comporte que 4 échelles : décision, implication, indépendance et tendance au compromis ; il existe sous deux formes, l'une de 50 items pour les examens collectifs et l'autre de 75 items destinée au conseil individuel.

Le CDI (Inventaire de Développement de Carrière) de Super et Thompson (1979) comporte également 4 échelles de 20 items chacune.

Tous ces questionnaires ont donc des insuffisances ne permettant pas d'évaluer globalement (affectivement et cognitivement) la maturité vocationnelle des élèves.

3.3.2. Description des échelles

Toutes les échelles sont composées de seize items chacune, qui sont des questions semi-fermées ou fermées ; soit un total de quatre vingt seize items.

- L'échelle « Planification » (P) : elle comporte seize items qui évaluent les attitudes de l'élève envers les tâches vocationnelles, en élaborant des stratégies pour s'engager dans ses projets.
- L'échelle « Exploration » (E) : les items qu'elle contient évaluent l'attitude de l'élève à aller à la recherche d'informations fiables sur les formations et les professions.
- L'échelle « Décision » (D) : les items de cette échelle permettent d'évaluer la capacité de l'élève à prendre des décisions rationnelles concernant les formations et les professions, à la lumière des informations recueillies.
- L'échelle « Connaissance des formations » (C F) : les items permettent d'évaluer les connaissances de l'élève concernant les compétences et aptitudes indispensables pour une formation donnée.
- L'échelle « Connaissance des professions » (CP) : elle évalue les compétences et les aptitudes de l'élève à connaître les caractéristiques d'une profession.
- L'échelle « Monde Professionnel » (M P) : elle évalue la connaissance de l'élève en matière de pratiques courantes dans le monde du travail.

3.3.3. Notation des items

Chaque échelle comportant 16 items, on attribue 1 point à chaque bonne réponse et 0 point pour chaque réponse fautive, soit un maximum de 16 points par échelle. Cependant, il faudra relever deux exceptions :

- Pour l'échelle « Connaissance des Professions », on donne 1 point à un item, seulement si les deux réponses de l'élève sont bonnes et aucun point dans tous les autres cas.
- Pour l'échelle « Décision », on a établi deux scores : un score de décision mesurant la cohérence et la pertinence de la décision (on donne un point uniquement à toutes les réponses « vraie ») ; et un score d'efficacité de décision (on donne 1 point seulement aux items de l'échelle décision soulignés dans la fiche de correction du questionnaire).

Ce qui ramène le score global de la maturité vocationnelle à cent douze points au lieu de quatre vingt seize.

3.4. L'enquête

L'enquête a été effectuée dans les établissements tirés au sort à partir d'une administration collective du questionnaire. Elle a consisté, tout d'abord, à demander aux élèves de remplir le questionnaire en sa partie réservée à l'identification de l'élève. Lorsque nous sommes assurés de la fin de cette première phase par tous les élèves, nous lisons à haute voix, les consignes du questionnaire, puis les items l'un après l'autre de chaque échelle en s'assurant à chaque fois que tous les élèves ont coché la réponse.

3.5. Méthode d'analyse des données

Nous avons utilisé l'analyse de variance (ANOVA) pour analyser les données.

Dans de nombreux cas, il est nécessaire de tester la significativité des différences entre les moyennes calculées (tester l'hypothèse nulle H₀). Le test utilisé dans le cadre de notre recherche est le F de Snédécour. F est significatif si le seuil de significativité est inférieur ou égal à •05. On peut, pour certaines études, tolérer des seuils de significativité allant jusqu'à •10.

Pour le calcul, la valeur de F est le rapport de la variance inter catégorie sur la variance intra-catégorie. La variance intra-catégorie est l'erreur que l'on commet lorsque chaque catégorie de mesures est résumée par sa moyenne. La variance intercatégorie est la variabilité entre les moyennes des catégories

4. Résultats

4.1. Variation des scores selon le sexe

Tableau 1: Effectifs, moyennes et écart types selon le sexe

Sexe de l'enquêté	E	CF	D	ED	CP	P	MP	Score global
<i>Garçon</i> N	265	265	265	265	265	265	265	265
Moyenne	8.38	7.84	12.03	9.77	4.82	10.33	7.75	60.75
Ecart- type	2.65	2.48	2.252	1.921	2.21	2.93	2.31	8.73
<i>Fille</i> N	191	191	191	191	191	191	191	191
Moyenne	8.32	7.19	11.94	9.74	4.90	10.53	7.21	59.77
Ecart- type	2.31	2.22	2.28	1.94	2.02	2.99	2.42	8.40
F de Snédécour	0.064	8.225	0.152	0.027	0.163	0.536	5.738	1.435
Significativité	Ns	***	ns	ns	ns	ns	**	*

*** valeurs significatives à .01

** valeurs significatives à .05

* valeurs significatives à .10

ns valeurs non significatives

Le tableau 1 indique des différences significatives au niveau de 2 échelles : connaissance des formations (.01) et le monde professionnel (.05). Pour ces deux échelles les garçons se révèlent supérieurs aux filles. L'observation des scores globaux montre une tendance à la différence (.10) en faveur des garçons.

4.2. Variation des scores selon l'âge

Tableau 2 : Effectifs, moyennes et écart types selon l'âge.

Age de l'enquêté	<i>E</i>	<i>CF</i>	<i>D</i>	<i>ED</i>	<i>CP</i>	<i>P</i>	<i>MP</i>	Score global
<i>Moins de 6 ans</i> N	107	107	107	107	107	107	107	107
Moyenne	8.36	7.72	10.85	10.39	6.03	10.79	8.16	62.35
Ecart type	2.57	2.35	2.39	2.00	2.34	2.86	2.31	8.31
<i>6 et 7 ans</i> N	304	304	304	304	304	304	304	304
Moyenne	8.40	7.59	12.23	9.69	4.56	10.27	7.34	59.93
Ecart type	2.46	2.48	2.08	1.84	1.89	2.98	2.34	8.66
<i>Plus de 8 ans</i> N	45	45	45	45	45	45	45	45
Moyenne	8.07	7.07	13.07	8.72	4.04	10.47	7.31	58.33
Ecart type	2.74	1.81	2.10	1.80	2.07	3.03	2.49	8.18
F de Snédécour	0.34	1.21	22.29	12.98	24.71	1.23	5.06	4.55
Significativité	Ns	ns	***	***	***	ns	***	**

*** valeurs significatives à .01 ** valeurs significatives à .05

* valeurs significatives à .10 ns valeurs non significatives

Les résultats du tableau 2 révèlent des effets très significatifs (.01) de l'âge au niveau de quatre échelles ; la connaissance des professions, le monde professionnel, la décision et l'efficacité de décision. Hormis la décision, il apparaît que plus les élèves sont jeunes plus ils ont des scores élevés.

La comparaison des moyennes obtenues au niveau de la maturité vocationnelle donne des différences significatives (.05) en faveur des plus jeunes.

4.3. Variation des scores selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP) du père

Tableau 3 : Effectifs, moyennes et écart types selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP) du père

CSP du père	<i>E</i>	<i>CF</i>	<i>D</i>	<i>ED</i>	<i>CP</i>	<i>P</i>	<i>MP</i>	Score global
<i>Cat.sup.</i> N	55	55	55	55	55	55	55	55
Moyenne	8.71	7.73	12.57	10.11	6.09	10.16	7.96	61.73
Ecart type	2.20	2.14	2.14	1.595	2.18	2.41	2.61	7.99
<i>Cat.moy</i> N	272	272	272	272	272	272	272	272
Moyenne	8.46	7.58	11.83	9.89	4.89	10.51	5.59	60.67
Ecart type	2.47	2.50	2.33	2.05	2.02	3.04	2.24	8.62
<i>Cat.inf.</i> N	107	107	107	107	107	107	107	107
Moyenne	7.98	7.52	11.62	9.39	4.16	10.32	7.19	59.17
Ecart type	2.63	2.33	2.04	1.72	2.07	2.91	2.44	8.54
<i>S.Rep.</i> N	22	22	22	22	22	22	22	22
Moyenne	8.14	7.23	12.05	9.14	4.64	10.32	7.32	58.50
Ecart type	3.04	1.99	2.10	1.75	2.23	3.41	2.80	9.61
F de Snédécour	1.35	0.24	3.31	3.09	10.72	0.27	1.47	1.61
Significativité	Ns	ns	**	**	***	ns	ns	*

*** valeurs significatives à .01 ** valeurs significatives à .05

* valeurs significatives à .10 ns valeurs non significatives.

La CSP du père a un effet significatif aux niveaux de la connaissance des professions, la décision et l'efficacité de décision. La moyenne augmente avec le niveau de la CSP.

Au niveau du score global, la tendance à la différence (.01) est favorable aux élèves des classes favorisées.

4.4. Variation des scores selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP) de la mère

Tableau 4 : Effectifs, moyennes et écart-types selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP) de la mère

CSP de la mère de l'enquêté		E	CF	D	ED	CP	P	MP	Score global
Cat.Sup.	N	5	5	5	5	5	5	5	5
	Moyenne	9.60	6.60	12.22	11.40	7.40	10.71	10.00	63.20
	Ecart type	3.36	2.40	2.05	1.14	1.51	2.76	2.12	9.36
Cat.Moy.	N	182	182	182	182	182	182	182	182
	Moyenne	8.51	7.74	11.68	10.05	5.42	10.48	7.52	61.27
	Ecart type	2.43	2.36	2.38	1.86	2.06	2.75	2.23	8.00
Cat.Déf.	N	196	196	196	196	196	196	196	196
	Moyenne	8.17	7.53	12.24	9.62	4.32	10.42	7.47	59.73
	Ecart type	2.54	2.35	2.13	1.84	2.09	3.05	2.43	8.70
Foyer	N	63	63	63	63	63	63	63	63
	Moyenne	8.49	7.33	11.60	9.49	4.56	8.60	7.60	60.11
	Ecart type	2.54	2.67	1.81	2.10	1.98	3.05	2.56	9.76
S. Rép.	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Moyenne	7.90	7.20	11.50	8.10	5.50	8.10	7.00	55.30
	Ecart type	2.88	2.30	3.37	2.33	1.71	4.79	2.00	7.30
F de Snédécour		0.87	0.66	1.82	4.53	9.25	2.20	1.53	1.79
Significativité		Ns	ns	*	***	***	**	ns	*

*** valeurs significatives à .01

** valeurs significatives à .05

* valeurs significatives à .10

ns valeurs non significatives

La catégorie socioprofessionnelle de la mère a une influence sur les niveaux de l'efficacité de décision (.01), de la connaissance des professions (.01), de la planification (.05).

Aux niveaux de la décision et de la maturité vocationnelle, on observe une tendance à la différence (.01) en faveur des CSP supérieures.

4.5. Variation des scores selon la fratrie d'appartenance

Nous avons constitué deux groupes de famille : large pour le nombre d'enfants supérieur à 5 et restreinte pour le nombre d'enfants inférieur ou égale à 5.

Tableau 5: Effectifs, moyennes et écart types selon la fratrie

Fratrie		E	CF	D	ED	CP	P	MP	Score global
Restreinte	N	217	217	217	217	217	217	217	217
	Moyenne	8.47	7.47	11.86	9.94	5.23	10.41	7.47	60.62
	Ecart type	2.50	2.28	2.39	1.78	2.21	2.94	2.47	8.59
Large	N	239	239	239	239	239	239	239	239
	Moyenne	8.26	7.66	12.11	9.60	4.51	10.42	7.57	60.08
	Ecart type	2.52	2.50	2.14	2.04	2.00	2.97	2.27	8.61
Total	N	456	456	456	456	456	456	456	456
	Moyenne	8.36	7.57	11.99	9.76	4.85	10.41	7.53	60.34
	Ecart type	2.51	2.39	2.26	1.92	2.13	2.95	2.37	8.60
F de Snédécour		0.73	0.65	1.45	3.59	12.99	0.00	0.19	0.43
Significativité		ns	ns	ns	**	***	Ns	ns	ns

*** valeurs significatives à .01

** valeurs significatives à .05

* valeurs significatives à .10

ns valeurs non significatives.

Les résultats en fonction de la fratrie révèlent un effet significatif seulement aux niveaux de l'efficacité de décision (.05) et de la connaissance des professions : les élèves appartenant à une fratrie restreinte se révèlent supérieurs à ceux appartenant à une fratrie nombreuse.

4.6. Variation des scores selon le nombre de redoublements dans le cursus scolaire

Tableau 6: Effectifs, moyennes et écart types selon le nombre de redoublement

Nombre de redoublement	E	CF	D	ED	CP	P	MP	Score global
<i>Faible</i> N ≤ 2	338	338	338	338	338	338	338	338
Moyenne	8.42	7.60	11.81	9.96	5.12	10.56	7.52	60.96
Ecart type	2.46	2.48	2.29	1.88	2.12	2.93	2.33	8.56
<i>Elevé</i> N ≥ 3	118	118	118	118	118	118	118	118
Moyenne	8.19	7.48	12.52	9.18	4.08	10.00	7.54	58.56
Ecart type	2.66	2.14	2.11	1.94	1.94	2.99	2.49	8.48
<i>F de Snédécov</i>	0.75	0.21	8.72	15.00	22.12	3.13	0.00	6.894
Significativité	Ns	NS	***	***	***	**	NS	***

*** valeurs significatives à .01

** valeurs significatives à .05

* valeurs significatives à .10

ns valeurs non significatives

Nous avons considéré qu'en classe de troisième, un ou deux redoublements peuvent être considérés comme des nombres faibles tandis que trois redoublements ou plus sont considérés comme élevés.

Le nombre de redoublement a un effet significatif au niveau de quatre échelles, à savoir la décision (.01), l'efficacité de décision (.01), la connaissance des professions (.01), la planification (.05). L'effet au niveau de la maturité vocationnelle est aussi très significatif. Les différences sont significatives en faveur de ceux qui n'ont pas ou ont peu redoublé.

4.7. Variation des scores selon le niveau de qualification du métier envisagé

Tableau 7 : Effectifs, moyennes et écart types selon le niveau du métier choisi

Niveau du métier choisi.	E	CF	D	ED	CP	P	MP	Score global.
<i>Elevé</i> N	247	247	247	247	247	247	247	247
Moyenne	8.30	7.61	11.60	10.09	5.33	10.45	7.63	60.79
Ecart type	2.59	2.46	2.31	1.98	2.18	2.87	2.37	8.06
<i>Moyen</i> N	199	199	199	199	199	199	199	199
Moyenne	8.45	7.60	12.42	9.38	4.33	10.44	7.39	59.94
Ecart type	2.45	2.28	2.13	1.77	1.93	3.04	2.38	9.24
<i>Bas</i> N	10	10	10	10	10	10	10	10
Moyenne	7.90	6.00	13.30	9.20	3.60	9.20	7.70	57.00
Ecart type	1.28	2.70	1.63	2.15	1.64	3.19	2.05	7.74
<i>F de Snédécov</i>	0.36	2.20	9.29	8.297	14.77	0.86	0.570	1.30
Significativité	ns	*	***	***	***	ns	ns	*

*** valeurs significatives à .01

** valeurs significatives à .05

* valeurs significatives à .10

ns valeurs non significatives

Le niveau de qualification du métier envisagé influe sur la décision (.01), la décision (.01), l'efficacité de décision (.01), la connaissance des professions (.01) et la maturité vocationnelle (.10).

Les résultats indiquent que le niveau de décision augmente quand le niveau de la qualité du métier envisagé diminue alors que l'inverse est observé pour l'efficacité de décision, la connaissance des formations, la connaissance des professions et la maturité vocationnelle.

4.8. Variation des scores selon le type d'établissement fréquenté

Tableau 8 : Effectifs, moyennes et écart types selon le type d'établissement

Type d'établissement		E	CF	D	ED	CP	P	MP	Score global
Public	N	313	313	313	313	313	313	313	313
	Moyenne	8.30	7.68	11.02	9.56	4.40	10.46	7.47	60.15
	Ecart type	2.59	2.40	2.28	1.84	1.91	2.96	2.30	8.54
Privé	N	143	143	143	143	143	143	143	143
	Moyenne	8.50	7.34	12.43	10.21	5.84	10.32	7.64	60.75
	Ecart type	2.32	2.37	11.02	2.02	2.26	2.95	2.50	8.73
Total	N	456	456	456	456	456	456	456	456
	Moyenne	8.36	7.57	11.99	9.76	4.85	10.41	7.53	60.34
	Ecart type	2.51	2.39	2.26	1.92	2.13	2.95	2.37	8.60
F de snédécour		0.61	1.99	41.64	11.55	49.32	0.20	0.50	0.47
Significativité		ns	ns	***	***	***	ns	ns	ns

*** valeurs significatives à .01

** valeurs significatives à .05

* valeurs significatives à .10

ns valeurs non significatives

Les résultats en fonction du type d'établissement indiquent des effets significatifs aux niveaux de la décision, de l'efficacité de décision et de la connaissance des professions : les élèves des écoles privées se révèlent supérieurs à ceux des écoles publiques.

5. Discussion

Tous les facteurs étudiés exercent une influence au moins sur certaines échelles et parfois sur la maturité vocationnelle. L'effet prépondérant vient de l'âge et du nombre de redoublements qui influent de manière significative sur au moins 3 échelles et sur la maturité vocationnelle. Viennent ensuite la CSP du père et de la mère, le sexe de l'élève, le niveau de qualification du métier envisagé qui ont donné des tendances à la différence au niveau du score global. La CSP des deux parents lorsqu'elle est élevée a un effet significatif positif sur la connaissance des professions sur l'efficacité de décision. Cependant la CSP de la mère semble avoir un effet important sur la planification celle du père n'a pas. La fratrie et le type d'établissement ne semblent pas influencer sur le niveau de maturité vocationnelle.

Les résultats indiquent que les garçons sont supérieurs aux filles aux niveaux de la connaissance des formations, du monde professionnel et de la maturité vocationnelle. Cet effet direct du genre est inédit à travers les recherches mais confirment en partie nos attentes selon lesquelles les parents au Togo, nourrissent très tôt des ambitions professionnelles pour les garçons et les poussent à se déterminer en fonction de ces projets. C'est ce qui déterminerait les garçons à mieux s'informer sur les professions et le monde professionnel et finalement à avoir un niveau de maturité vocationnelle plus satisfaisant que celui des filles. Par rapport à la théorie de Pelletier, Noiseaux et Bujold (1974), les collégiennes togolaises ne s'impliqueraient pas dans les tâches développementales, en l'occurrence la recherche d'informations sur soi et sur le monde extérieur pouvant permettre une meilleure planification et une décision en matière d'orientation. Ces constats ne corroborent pas la plupart des résultats dans ce domaine (Forner, 1998 ; Dhillon et Kann, 2005 ; Hasan, 2006 ; Salami, 2008) et montrent qu'au Togo plus qu'ailleurs les disparités en matière d'orientation des filles et des garçons restent encore très fortes.

L'âge influe de manière prépondérante sur l'efficacité de décision, la connaissance des professions, le monde professionnel et le niveau de maturité vocationnelle en faveur des plus jeunes. Cependant, les plus âgés ont un niveau de décision supérieur à celui des plus jeunes. L'effet de l'âge n'est pas encore bien tranché par les études (Forner, 1998). Néanmoins, nos résultats confirment nos attentes selon lesquelles les jeunes, généralement en situation de réussite par rapport aux plus âgés, ont un meilleur concept de soi et par conséquent envisagent de longues études qui les poussent à mieux s'informer sur eux-mêmes et par rapport au monde extérieur et finalement à mieux planifier et prendre une décision efficace. Les plus âgés qui généralement réussissent moins bien, ont des aspirations basses ; c'est pourquoi ils prennent des décisions qui ne correspondent pas toujours à leurs aspirations réelles.

La CSP du père semble exercer un effet plus important que la CSP de la mère. Si l'influence des parents a été observée par les recherches en faveur des parents instruits (Robelo, Pinto et Soares, 2004), la disparité entre CSP du père et celle de la mère est une spécificité de notre recherche tout simplement parce qu'au Togo c'est le père qui exerce l'influence éducative la plus déterminante sur les enfants. Ainsi donc, quand le père est de la catégorie socioprofessionnelle supérieure, il aide ses enfants à connaître les professions et à prendre efficacement de décision en ce qui concerne leur orientation scolaire et professionnelle.

Le nombre de redoublement est un facteur déterminant de la maturité vocationnelle. Les élèves qui n'ont pas ou peu redoublé ont un niveau satisfaisant de décision, de connaissance des professions, de planification et de maturité vocationnelle. Les élèves en situation de réussite scolaire ont généralement un concept de soi et un niveau d'aspiration élevés, ce qui les détermine à mieux s'informer sur eux-mêmes, sur le monde extérieur et à prendre des décisions efficaces (Hasan, 2006).

L'effet du niveau de qualification du métier envisagé indique que les élèves qui ont des aspirations élevées ont des niveaux de connaissance des formations, des professions et de décision plus satisfaisants que ceux de leurs collègues qui ont des aspirations basses. Ces résultats corroborent ceux de Hasan (en 2006) et confirment les explications données sur les jeunes élèves et ceux qui n'ont pas ou peu redoublé. Plus l'élève a des aspirations élevées mieux il s'implique dans la recherche des informations sur lui-même et sur le monde extérieur pour réussir son orientation.

Le type d'établissement (privé ou public) a un effet seulement sur la décision et la connaissance des professions en faveur des écoles privées. Il faut reconnaître que les écoles n'ont pas de service d'orientation et les enseignants ne sont pas formés pour jouer ce rôle. Ces différences qui n'affectent pas la maturité vocationnelle seraient liées à la classe favorisée qui fréquente davantage les écoles privées. Ces résultats ne corroborent qu'en partie ceux de Borges, Richard et Duffy (2007), mais confirment dans une certaine mesure ceux de Hasan (2006). Il faut dire que les disparités sont liées aux types d'écoles qui ne sont pas les mêmes dans les recherches consultées.

6. Conclusion

La validation du questionnaire de Forner a révélé des scores élevés à certaines échelles mais faibles à d'autres avec un score global moyen. Ces résultats masqueraient un certain nombre de facteurs déterminants de la maturité vocationnelle ; c'est ce qui a motivé la présente investigation.

Les résultats indiquent que les facteurs déterminants de la maturité vocationnelle sont d'abord, le nombre de redoublements, l'âge des élèves et ensuite le sexe et la CSP du père et de la mère et le niveau de qualification du métier envisagé. Ces variables expliquent l'efficacité de décision chez les jeunes, les élèves des milieux favorisés, les garçons, les élèves qui ont ou pas connu de redoublements. Le niveau de la planification dépend, quant à lui, du nombre de redoublement et de la CSP de la mère : les bons élèves et ceux dont les mères appartiennent à la CSP supérieure.

Ces résultats ne nous apportent pas de réponses à toutes les observations faites dans la recherche précédente puisque nous n'avons pas pu prendre en compte toutes les variables d'influence. Pour mieux comprendre les variations du niveau de maturité vocationnelle et à ses différentes échelles, il est indispensable que les études soient poursuivies sur les effets de l'éducation, des programmes de formation, le lieu de résidence (ruralité, urbanité) du concept de soi, l'intelligence etc. Toutefois ces recherches restent diagnostiques. Il faudrait aussi entreprendre des études pronostiques, par exemple chercher à savoir si le niveau de maturité vocationnelle peut permettre de prédire la réussite scolaire.

7. Bibliographie

- Amadi, C. C., Joshua, M.J. & Asagwara, C. C. (2007). Assessment of the vocational maturity of adolescent student in Owerri Education Zone of Imo State, Nigéria. *Journal of Human Ecology*, 21(4), 257-263.
- Borges, N. J., Richard, G. V. & Duffy, R. D. (2007). Career maturity of students in accelerated versus traditional programs. *Career development quarterly*, 56(2), 171-176.
- Crites, J.O. (1973). *Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory* Monterey: CA.MC: Graw-Hill
- Dhillon, U. & Kann, R. (2005). Career maturity of school children. *Journal of the Indian academy of applied psychology*, 31(1-2), 71-76.

- Forner, Y. (1994). Information professionnelle et exploration de carrière assistées par ordinateur : Quels effets sur les jeunes du collège. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20(2), 161-184.
- Forner, Y. (1995). *L'indécision vocationnelle à la fin du collège. Document de travail*. C.F.C.O.P. Lille & Paris : I.N.E.T.O.P. document ronéoté.
- Forner, Y. (1995). *L'Épreuve de Décision Vocationnelle*. Paris : E.A.P
- Forner, Y. & Dosnon, O. (1991). La maturité vocationnelle : le processus et son évaluation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20(2), 203-218.
- Forner, Y., Dosnon, O., Gonnin-Bolo A. & Lebeaume, J. (1994). *L'effet des stages en entreprises chez les jeunes de collège*. Paris : I.N.R.P – I.N.E.T.O.P.
- Forner, Y., Dosnon, O., Gonnin-Bolo A. & Lebeaume J. (1996). Les en entreprise : quels effets sur les jeunes de collège. *Revue Française de Pédagogie*, 115, 33 – 42.
- Forner, Y. & Vouillot, F. (1994). *Les effets de l' « Education des choix » chez les jeunes du collège*. Paris : Document de Recherche de l'I.N.E.T.O.P
- 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. (1998). *La variabilité des processus de décision vocationnelle. Eléments pour une psychologie du conseil*. Synthèse pour l'obtention du HDR, Université de Lille 3.
- Gbati, K. (2010). *Le niveau de maturité vocationnelle des collégiens togolais*. Validation du questionnaire de Y. Forner dans les classes de 3^{ème} à Lomé. (sous presse).
- Gelatt, H.B. (1989). Positive uncertainty : A new decision-making frame work for counselling. *Journal for counselling psychology*, 36, 240-245.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision making. A conceptual frame of reference for counselling. *Journal of Counselling Psychology*, 9, 240-245.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New-York : Columbia University Press.
- Gribbons, W. D. & Lohnes P.R. (1964). Relationships awrong mesures of readiness for vocational planning. *Journal of counselling Psychology*, n°1.
- Holland, J.L. (1966). *The psychology of vocational choice, a theory of personality types and model environments*. Waltham, Mass, Toronto, London: Blaisdell.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choice, a theory of careers*. Englewoods Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Jonhson, P., Nichols, C. N., Buboltz, W. C. & Riedesels, B. (2002). Assessing a holistic trait and factor approach to career development of college students. *Journal of college counselling*, 5, 11-14
- Pelletier D., Noiseux G. & Bujold C., (1974). *Développement vocationnel et croissance personnelle : approche opératoire*. Montréal, MC : Graw-Hill.
- Robelo Pinto, H., Soares, M. & Da, C. (2004). Approche de l'influence des parents sur le développement vocationnel des adolescents. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33(1), 7-24.
- Salami, S. O. (2008). Gender Identity Status and career maturity of Adolescents in southwest Nigéria. *Journal of social science*, 16(1), 35-49.
- Super, D. E. (1957). *Psychology of careers*. New York : Harper.
- Super, D.E. (1977). Vocational maturity in midcareer. *Vocational Guidance Quarterly*, 25, 294-302.
- Super, D.E. (1969). Théorie du développement professionnel : individus, situations et processus. *Bulletin d'Information Nationale sur l'Orientation Professionnelle*, 25, 221-240.
- Super, D. E. & Thompson, A. S. (1979). A six-scale, two-factor test of vocational maturity. *Vocational guidance Quarterly*, 27, 6-15.
- Westbrook, B. W., Parry-Hill, J. W. & Woodbury, R. W. (1971). The Developpement of a measure of vocational Maturity. *Educational & Psychological measurement*, 31, 541-543
- Wu, W.-T. (2000). Vocational interests and career maturity of male high school students talented in math and science. *Proceedings of the National Science Council*, 10(3), 137-143.

