

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES INSCRITS EN INSERTION SOCIALE
ET PROFESSIONNELLE SELON LES INTERVENANTS IMPLIQUÉS
EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

RAPPORT DE RECHERCHE

PRÉSENTÉ

À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN ÉDUCATION (M.Ed.)

PAR

RÉMI AYOTTE

FÉVRIER 1996



Ce rapport de recherche a été réalisé à
l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
dans le cadre du programme de maîtrise en éducation
extensionné de l'UQAR à l'UQAT



Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Mise en garde

La bibliothèque du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue a obtenu l'autorisation de l'auteur de ce document afin de diffuser, dans un but non lucratif, une copie de son œuvre dans Depositum, site d'archives numériques, gratuit et accessible à tous.

L'auteur conserve néanmoins ses droits de propriété intellectuelle, dont son droit d'auteur, sur cette œuvre. Il est donc interdit de reproduire ou de publier en totalité ou en partie ce document sans l'autorisation de l'auteur.

SOMMAIRE

L'origine de l'orientation de notre étude a été l'observation des difficultés des jeunes sans diplôme et sans expérience à se trouver un emploi. Les chercheurs qui ont analysé le développement de carrière des jeunes en difficulté ont souvent conclu à leur manque de maturité professionnelle. Les travaux de Limoges (1987,1989,1991), de Ouellette et Allard (1990), Tardif (1993) et Bourassa (1993) nous ont guidés dans la réalisation de cette étude. Ces jeunes sans diplôme ne connaissent pas vraiment leurs intérêts et leurs aptitudes professionnelles en fonction des emplois qui s'offrent à eux.

La clientèle visée par le présent projet d'intervention représente environ cinq pourcent de la population secondaire, soit environ 225 jeunes répartis sur tout le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Ce sont des jeunes de 16 à 18 ans inscrits dans le programme d'insertion sociale et professionnelle issus de la filière scolaire désignée comme « cheminement particulier continu ».

Le but de notre recherche est donc d'améliorer les pratiques éducatives actuelles destinées à ces élèves. Pour ce faire, nous avons identifié et comparé l'importance qu'accorde les enseignants, les employeurs et les parents directement concernés, aux éléments d'employabilité nécessaires aux jeunes adultes en difficulté pour s'intégrer au marché du travail. Nous avons donc utilisé le questionnaire d'opinions de Tardif (1993) sur la préparation des jeunes au travail non spécialisé.

Les résultats obtenus montrent que les enseignants, les employeurs et les parents identifient l'ensemble des habiletés et des attitudes d'employabilité de l'échelle **Contexte de travail** plus important que l'ensemble des éléments des autres échelles. Cinq sous-échelles n'obtiennent pas de différences significatives entre les trois groupes de répondants. Ces sous-échelles sont : « Communication orale », « Habiletés sociales reliées à la tâche », « Exploration », « Prise de décision » et « Recherche et maintien de l'emploi ». Il est à noter que ces cinq sous-échelles sont parmi les plus importantes du questionnaire et que les enseignants devraient accorder une importance majeure aux éléments d'employabilité de ces cinq sous-échelles.

Cette étude nous a donc permis de vérifier les convergences et les divergences d'opinions entre les enseignants, les employeurs et les parents en Abitibi-Témiscamingue au sujet des éléments d'employabilité susceptibles d'aider les jeunes en difficulté qui désirent intégrer le marché du travail. Dorénavant, nos pratiques éducatives s'appuient non seulement sur notre expérience personnelle, mais aussi sur les attentes de ceux qui engagent les jeunes pour les emplois non spécialisés. Nos observations nous ont permis également de qualifier davantage nos supervisions de stage en entreprise. Nous croyons qu'un programme de formation basé sur une meilleure connaissance des attentes des trois groupes de répondants et, par le fait même, du marché du travail, facilitera quelque peu l'obtention et la conservation d'un emploi des élèves en difficulté.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	i
TABLE DES MATIERES	iii
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES ANNEXES	x
REMERCIEMENTS	xii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1: PROBLÉMATIQUE	5
1.1 L'intégration au marché du travail	6
1.2 Le système éducatif et son impact sur les difficultés des jeunes à intégrer le milieu de travail	7
1.3 Le système productif et les difficultés des jeunes à intégrer le milieu du travail	8
1.3.1 La conjoncture économique	8
1.3.2 L'apparition de nouvelles technologies	9
1.3.3 L'internationalisation de l'économie.....	9
1.3.4 La réglementation du travail.....	10
1.3.5 La situation en Abitibi-Témiscamingue	11
CHAPITRE 2: CADRE DE RÉFÉRENCE	13
CHAPITRE 3: OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	20
CHAPITRE 4: MÉTHODOLOGIE	23
4.1 Population visée	24
4.1.1 Les enseignants.....	24
4.1.2 Les employeurs.....	25
4.1.3 Les parents.....	26
4.2 L'instrumentation pour la cueillette des données.....	27
4.3 Procédures pour la cueillette de données	30
4.3.1 Les démarches effectuées auprès des enseignants	30
4.3.2 Les tests utilisés pour l'analyse et l'interprétation des résultats.....	31
4.4 Les limites de la recherche.....	32

CHAPITRE 5: ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	34
5.1 Les réponses des enseignants en Abitibi-Témiscamingue	35
5.1.1 Les réponses des enseignants en région comparées aux réponses des enseignants de la recherche de Tardif	46
5.2 Les réponses des employeurs	56
5.2.1 Les réponses des employeurs en Abitibi-Témiscamingue.....	56
5.2.2 Les réponses des employeurs en région comparées aux réponses des employeurs de la recherche de Tardif	64
5.3 Les réponses des parents	69
5.3.1 La préexpérimentation du questionnaire auprès des parents	70
5.3.2 Les réponses des parents en Abitibi-Témiscamingue.....	72
5.4 La comparaison des réponses des enseignants et des employeurs en Abitibi-Témiscamingue pour chaque énoncé du questionnaire	75
5.5 La comparaison des réponses des enseignants et des parents en Abitibi- Témiscamingue pour chaque énoncé du questionnaire	79
5.6 La comparaison des trois groupes de répondants en Abitibi- Témiscamingue	84
5.7 Les retombées escomptées de la recherche	88
CONCLUSION	91
ANNEXES	98
BIBLIOGRAPHIE	213

LISTE DES TABLEAUX

	PAGE
TABEAU 1: Moyennes, écarts types et répartition (%) des réponses des enseignants (N=27)	118
TABEAU 2: Moyennes, écarts types et répartition (%) des réponses des employeurs (N=58)	128
TABEAU 3: Moyennes, écarts types et répartition (%) des réponses des parents (N=81)	138
TABEAU 4: Moyennes, écarts types et répartition (%) des réponses de tous les enseignants aux échelles et sous-échelles du questionnaire (n=27)	37
TABEAU 5: Moyennes, écarts types et répartition (%) des réponses de tous les employeurs aux échelles et sous-échelles du questionnaire (n=58)	58
TABEAU 6: Moyennes, écarts types et répartition (%) des réponses de tous les parents aux échelles et sous-échelles du questionnaire (N=81)	73
TABEAU 7: L'importance relative des treize sous-échelles du questionnaire à partir des moyennes des trois groupes de répondants	74
TABEAU 8: Comparaison des moyennes et écarts types des réponses entre les employeurs et les enseignants aux échelles et sous-échelles du questionnaire	148
TABEAU 9: Comparaison des moyennes et écarts types des réponses entre les enseignants et les parents aux échelles et sous-échelles du questionnaire	149

PAGE

TABLEAU 10:	Comparaison des moyennes des réponses entre les trois groupes de répondants aux échelles et sous-échelles du questionnaire	150
TABLEAU 11:	Comparaison des études de Tardif (1993) et de Ayotte (1994) concernant les moyennes et écarts types des réponses de tous les enseignants aux échelles et sous-échelles du questionnaire	48
TABLEAU 11-A:	L'importance relative des treize sous-échelles du questionnaire à partir des moyennes des deux études (enseignants)	51
TABLEAU 12:	Comparaison des études de Tardif (1993) et de Ayotte (1994) concernant les moyennes et écarts types des réponses de tous les employeurs aux échelles et sous-échelles du questionnaire	65
TABLEAU 12-A:	L'importance relative des treize sous-échelles du questionnaire à partir des moyennes des deux études (employeurs)	67
TABLEAU 13:	Comparaison des pourcentages de réponses négatives (1+2) et positives (3+4) entre les enseignants et les employeurs avec le résultat du Khi carré (x^2)	152
TABLEAU 13-A:	Comparaison entre les enseignants et les employeurs aux énoncés obtenant un Khi carré (x^2) significatif	164
TABLEAU 14:	Comparaison des pourcentages de réponses négatives (1+2) et positives (3+4) entre les enseignants et les parents avec le résultat du Khi carré (x^2)	169
TABLEAU 14-A:	Comparaison entre les enseignants et les parents aux énoncés obtenant un Khi carré (x^2) significatif	181

	PAGE
TABLERAU 15: Comparaison des pourcentages de réponses négatives (1+2) et positives (3+4) entre les trois groupes de répondants avec le résultat du Khi carré (χ^2)	188
TABLERAU 16: Tableaux sommaires d'Anova des échelles du questionnaire selon les trois groupes de répondants (N=165)	201
TABLERAU 17: Tableaux sommaires d'Anova des sous-échelles du questionnaire selon les trois groupes de répondants (N=165)	203
TABLERAU 18: Administration et retour des questionnaires d'opinions sur la préparation des jeunes au travail non spécialisé.	209

LISTE DES ANNEXES

	PAGE
ANNEXE I	Questionnaire d'opinions de Tardif sur la préparation des jeunes au travail non spécialisé.
	99
ANNEXE II	Lettre d'autorisation de Tardif pour l'utilisation de son questionnaire en région.
	105
ANNEXE III	Lettre de présentation aux enseignants et directives aux enseignants.
	107
ANNEXE IV	Lettre de présentation aux parents et directives aux parents
	111
ANNEXE V	Lettre de présentation aux employeurs et directives aux employeurs.
	114
ANNEXE VI	Tableau 1
	117
ANNEXE VII	Tableau 2
	127
ANNEXE VIII	Tableau 3
	137
ANNEXE IX	Tableaux 8, 9, 10
	147
ANNEXE X	Tableaux 13, 13-A
	151
ANNEXE XI	Tableaux 14, 14-A
	168
ANNEXE XII	Tableau 15
	187
ANNEXE XIII	Tableaux 16, 17
	200
ANNEXE XIV	Administration et retour des questionnaires d'opinion sur la préparation des jeunes au travail non spécialisé.
	208

REMERCIEMENTS

L'auteur désire exprimer sa gratitude à son directeur de recherche, M. Paul-André Martin, pour sa disponibilité et sa rigueur au travail qui nous ont été très profitables. Il veut aussi marquer sa reconnaissance à l'équipe de professeurs du département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. L'auteur insiste également pour dire merci à l'équipe de recherche sur la petite enfance, dirigée par M. Marcel Trudel, pour le traitement informatique des données.

Il exprime une profonde reconnaissance et ses plus heureux remerciements à son épouse Lise et ses enfants Marc-André, Stéphanie, Danny et Émilie, pour leurs encouragements, leur compréhension et surtout pour leur appui inconditionnel. A juste titre, il veut sincèrement remercier tous les enseignants en insertion sociale et professionnelle de la région qui ont bien voulu collaborer à la réalisation de cette recherche.

Enfin, l'auteur tient à souligner la contribution financière accordée par Emploi et Immigration Canada et remercie M. Pierre Lemay de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, responsable de l'administration de cette assistance financière. Un gros merci tout spécial également à Mme Marie-Josée Lambert pour son travail de soutien à la recherche et pour son service de secrétariat. De même, il désire remercier aussi tous ceux et celles qui, de près ou de loin, ont rendu possible cette étude.

*À mes parents,
pour leur capacité d'écoute et leur compréhension.*

*À mon épouse,
pour sa joie de vivre et la beauté de son intelligence.*

*À mes enfants,
pour leur désir d'apprendre et leur dynamisme.*

INTRODUCTION

«L'intégration des jeunes au milieu du travail est, et demeurera au cours des années, un des problèmes les plus aigus auxquels la société québécoise et canadienne est confrontée.»
Trottier et Hardy (1988, tome I, p. 26).

Nous sommes sur le marché du travail depuis juillet 1979 et nous avons toujours travaillé avec des décrocheurs, des jeunes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage; de juillet 1979 à septembre 1989, comme éducateur en centre d'accueil et depuis septembre 1989, comme enseignant en insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans (I.S.P.J. 16-18). Nos élèves sont classés en cheminement particulier de type continu et font partie, de toute évidence, de ceux qui n'obtiennent pas de diplôme d'études secondaires. Durant ces années à côtoyer ces jeunes, nous avons pu réaliser à quel point leur avenir les préoccupait. En tant qu'éducateur-enseignant, nous nous interrogeons sur la façon dont nous pouvons leur venir en aide, compte-tenu de la dure réalité de l'emploi de nos jours. Quelles sont les connaissances de bases minimales que les élèves devraient posséder? Comment aider et préparer ces jeunes à une vie de travailleur active et réussie? Comment augmenter l'employabilité de ces jeunes? Devons-nous insister dans notre enseignement sur les attitudes (savoir-être) plutôt que sur les habiletés (savoir-faire)?

À la lumière des nombreuses supervisions de stages, des échanges avec les employeurs qui sont responsables de la formation pratique des stagiaires, nous nous interrogeons sur la capacité des élèves de répondre minimalement aux exigences du marché du travail. Il nous apparaît important, voire nécessaire, pour les parents, les étudiants et les enseignants de connaître clairement les attentes des employeurs qui engagent ces jeunes sans diplôme. Nous partageons l'opinion de Tardif (1993) qui mentionne au sujet de l'employabilité des étudiants inscrits en I.S.P.J.:

«Une meilleure préparation au travail des jeunes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage implique la participation des enseignants et des employeurs qui les forment. L'identification par ceux-ci des habilités, des attitudes et des connaissances d'employabilité nécessaires pour intégrer des emplois non spécialisés ainsi que la comparaison de leurs opinions pourront permettre d'améliorer la transition de l'école au marché du travail de ces jeunes adultes qui éprouvent non seulement de sérieuses difficultés scolaires mais aussi de graves ennuis à entrer et demeurer en emploi.»

La clientèle visée par le présent projet d'intervention représente environ cinq pourcent de la population secondaire, soit environ 225 jeunes répartis sur tout le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Ce sont des jeunes de 16 à 18 ans qui sont issus de la filière scolaire désignée comme "cheminement particulier continu". Bien qu'encre à l'école, ces jeunes sont considérés comme des décrocheurs puisqu'ils n'auront pas accès au diplôme d'études secondaires (D.E.S.) qui est de plus en plus considéré comme une exigence sociale minimale par les représentants du marché du travail (Schwartz 1981). Plus important encore ils ont, tout au long de leur cheminement scolaire, éprouvé de sérieuses difficultés d'adaptation et d'apprentissage. Ils sont plus souvent qu'autrement étiquetés soit comme des T.C.C. (troubles de conduite et de comportement), des T.G.A. (troubles graves d'apprentissage) et des D.I.L. (difficultés intellectuelles légères).

Que faire des élèves incapables de réussir un cours secondaire? Pour Blouin (1988), il faut éviter que le nouveau régime pédagogique ne devienne une manufacture de décrocheurs et que le programme d'insertion sociale et professionnelle ne se réduise à n'être qu'une "garderie pour jeunes non scolarisables". En contrepartie, l'insertion sociale et professionnelle offre une des rares expériences de formation en alternance et de partenariat entre l'école et le marché du travail au niveau de l'école publique obligatoire.

C'est dans ce contexte que nous avons voulu nous insérer pour favoriser la concertation entre les divers types d'intervenants en insertion sociale et professionnelle des 16 à 18 ans. Cette recherche nous a donc permis de mieux circonscrire les attentes des employeurs, des enseignants et des parents, en regard de l'importance qu'ils accordent aux différents aspects d'employabilité afin, en tant qu'enseignant, de favoriser une meilleure insertion des jeunes en difficulté.

Afin de bien cerner ce rapport de recherche, nous vous présenterons d'abord quelques aspects de la problématique et du cadre de référence en ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage. Nous aborderons ensuite les objectifs de recherche, ainsi que la méthodologie utilisée. Nous poursuivrons avec l'analyse et l'interprétation des résultats en y incluant les retombées escomptées de la recherche et nous terminerons avec la conclusion.

CHAPITRE 1:

PROBLÉMATIQUE

Nous tenterons de décrire dans les pages qui suivent la problématique reliée à l'intégration au marché du travail pour les jeunes adultes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage. Nous aborderons également les rôles des systèmes éducatifs et productifs qui ont un impact sur cette problématique.

Lorsque l'économie est au ralenti, les entreprises, par principe de productivité et de rentabilité, doivent diminuer leurs coûts de production. Très souvent hélas, les employeurs, par souci d'économie, se voient dans l'obligation de restreindre le nombre d'heures de travail de leurs employés allant même jusqu'à couper des postes. Et voilà le cercle vicieux qui se perpétue. Plus il y a de gens en chômage ou qui ont peur de le devenir, moins ils consomment. Moins ils consomment, plus l'économie en général s'en porte mal. Il y a des groupes qui souffrent plus que d'autres de cette situation. Entre autres, les jeunes de 16 à 25 ans qui sont souvent les premiers limogés parce que les derniers engagés. Les emplois étant plus rares, l'équilibre entre l'offre et la demande est rompu. Les employeurs peuvent être plus exigeants même pour un salaire moindre, car les postulants se font de plus en plus nombreux. Pourquoi ne pas engager un diplômé universitaire prêt à accepter le salaire minimum plutôt qu'un étudiant du secondaire qui a abandonné ses études (décrocheur)?

1.1 L'intégration au marché du travail

L'entrée des jeunes en milieu de travail est remplie d'obstacles et correspond pour plusieurs à une période d'incertitude et d'instabilité. Un grand nombre de ces jeunes vivent à ce moment une situation intolérable. Ceci est d'autant plus difficile pour les décrocheurs qui arrivent sur le marché du travail sans diplôme. Le taux de chômage est un des principaux indicateurs des difficultés que les jeunes rencontrent lors de leur passage au milieu du travail.

D'autres indicateurs sont aussi importants tels: la durée de la semaine de travail, le travail à temps plein vs le temps partiel, le salaire et les autres conditions d'emploi; le contenu de la tâche et le statut socio-économique de l'emploi sont aussi à considérer lorsqu'on essaie de cerner les difficultés des jeunes à intégrer le marché du travail. Girard, Gonthier et Vinet (1978) énumèrent d'autres obstacles à l'intégration professionnelle:

«Face à de faibles taux de salaire, les jeunes sont fortement incités à effectuer de longues semaines de travail. Les jeunes vivent souvent des conditions physiques de travail difficiles...Les quarts de nuit sont en général confiés aux jeunes et aux nouveaux arrivants qui sont la plupart du temps des jeunes...Les jeunes, en raison de leur vitalité, occupent aussi, plus souvent qu'à leur tour, des postes de travail aux cadences accélérées...Ils sont aussi surreprésentés chez les accidentés du travail qui ont été indemnisés... Sur le plan des avantages sociaux, les jeunes sont particulièrement démunis... Ceux-ci acceptent fréquemment des emplois saisonniers ou temporaires qui, par définition, conduisent inévitablement à des mises à pied. Même dans les emplois à caractère permanent, les jeunes sont les plus exposés à être les premiers licenciés au moindre ralentissement.» (1978, p.131-134).

1.2 Le système éducatif et son impact sur les difficultés des jeunes à intégrer le milieu du travail

Selon Coleman et Husen (1985), les employeurs en sont venus à accorder une grande importance à la scolarité et aux diplômes comme critères de sélection pour les emplois. Cette tendance a contribué à accentuer la fonction de sélection du système d'enseignement, qui est basée sur une conception méritocratique de l'école. Celle-ci est amenée à accorder plus d'attention à l'identification des élèves plus doués, aux procédures de sélection et aux notes obtenues par les élèves lors de l'évaluation des apprentissages.

Enfin, le certificat de fin d'études secondaires tend à être perçu comme une exigence sociale minimale à l'entrée sur le marché du travail. Celui qui en est dépourvu est souvent considéré comme un "taré" au plan social et professionnel. Selon Schwartz (1981):

«Ces derniers quittent l'école dans les plus mauvaises conditions: Ils n'ont souvent pas achevé une formation générale ou professionnelle complète, ils se sentent exclus, ils vivent cette exclusion comme un échec, et se présentent sur le marché du travail sans qualification et sans diplôme. Leur situation leur paraît d'autant plus difficile qu'ils ont le sentiment de se situer en deçà de la norme de scolarité socialement acceptée.»

1.3 Le système productif et les difficultés des jeunes à intégrer le milieu du travail

Les jeunes sont donc confrontés à plusieurs difficultés reliées aux transformations du système productif. Pour mieux comprendre le rôle du système productif, nous allons regarder ce système sous quatre angles différents: 1.3.1) la conjoncture économique, 1.3.2) l'apparition de nouvelles technologies, 1.3.3) l'internationalisation de l'économie, 1.3.4) la réglementation du travail.

1.3.1 La conjoncture économique

On pourrait être porté à croire que le chômage élevé chez les jeunes se pose surtout depuis la crise économique du début des années '80. Toutefois, il semblerait que la conjoncture économique récente n'explique que partiellement les problèmes d'emplois que rencontrent les jeunes à la sortie de l'école. Rose (1984) estime que la crise économique n'a eu qu'un "effet amplificateur limité" à cet égard. Il situe l'origine de la détérioration de l'emploi des jeunes dans les phénomènes de restructuration du système productif, mis en oeuvre dès le début des années '60. Cette opinion est partagée par Fortin (1986) qui affirme que cette détérioration tiendrait principalement aux tentatives

successives des pouvoirs publics de maîtriser l'inflation, suite notamment à la guerre du Viêt-nam et à la cartellisation mondiale du pétrole. Pour contrer l'inflation, on a eu recours à la restriction progressive de la monnaie et du crédit. Cette tendance, qui a atteint son point culminant en 1981-1982, expliquerait l'aggravation du chômage. Les jeunes auraient été les premiers à être mis à pied et les derniers réembauchés, soit généralement à cause de leur manque d'expérience, soit à cause de leur faible niveau de scolarité.

1.3.2 L'apparition de nouvelles technologies

Dans la mesure où l'introduction des nouvelles technologies est à l'origine de la disparition de certaines entreprises (perte d'emplois), les jeunes qui entrent sur le marché du travail sans spécialisation sont d'autant plus pénalisés qu'ils n'ont pas accès aux nouveaux emplois créés par ces nouvelles technologies. Bien plus, la formation que les jeunes reçoivent au secondaire pourrait avoir un caractère désuet avant même qu'ils n'aient eu la chance de la mettre à profit.

1.3.3 L'internationalisation de l'économie

Les traités de libre échange entre le Canada et les États-Unis, et entre le Canada et le Mexique, conclus récemment, et l'internationalisation de l'économie viennent quelque peu changer les données. Coleman et Husen (1985) considèrent que l'expansion des échanges mondiaux et les mouvements de travailleurs des pays faiblement développés qui émigrent vers les pays développés sont deux indicateurs qui ne sont pas sans affecter l'entrée des jeunes dans le monde du travail. En effet, les travailleurs des pays développés doivent entrer en compétition avec ceux des pays en voie de développement. Cette compétition est encore plus grande pour les emplois qui exigent peu de qualifications parce que les

biens et les services importés des pays en voie de développement sont des produits fabriqués par une main-d'oeuvre moins qualifiée et peu scolarisée, donc des produits moins chers pour nous.

La compétition internationale a aussi contribué à accélérer le processus d'automatisation des tâches manuelles. Dans ce contexte, certains emplois auxquels les jeunes avaient facilement accès sont supprimés, et une partie des emplois nouveaux qui sont créés dans le sillage de l'automatisation exigent des qualifications techniques qui nécessitent un niveau de scolarisation plus élevé (Hardy et Trottier, 1988).

1.3.4 La réglementation du travail

Une autre transformation du système productif qui a eu un rôle déterminant pour accentuer les difficultés des jeunes à intégrer le monde du travail est la réglementation de celui-ci. Elle impose un ensemble de contraintes qui créent des "rigidités sociales" qui peuvent jouer contre les jeunes lorsqu'ils entrent sur le marché du travail (S. Langlois, 1986). Ces contraintes de réglementation sont par exemple: l'âge des travailleurs, la qualification en terme d'expérience et de carte de compétence, les règles d'ancienneté et le salaire minimum. Pour Hardy et Trottier (1988), la primauté accordée à l'ancienneté peut ainsi concourir à l'instabilité en emploi et au chômage des jeunes (derniers embauchés, premiers mis à pied).

Ceux-ci mentionnent également que les difficultés auxquelles les jeunes sont confrontés ne sont pas liées uniquement au taux de chômage, à l'équilibre entre l'offre et la demande de travail, mais renvoient aussi à la nature et aux types d'emplois (précaires et instables) auxquels ils ont souvent accès. De plus, leurs difficultés ne tiennent pas

exclusivement à la conjoncture économique du début des années '80, ni à l'"inadaptation" du système éducatif. La transformation du système productif a aussi son rôle à jouer pour rendre encore plus problématique l'intégration des jeunes au marché du travail.

1.3.5 La situation en Abitibi-Témiscamingue

Le but ultime de l'insertion socioprofessionnelle est le travail rémunéré. Pour Beaulieu (1984), le travail constitue la seule fonction humaine qui assure et stimule sept retombées majeures: 1- le revenu; 2- le statut; 3- la gestion du temps et de l'espace; 4- les relations interpersonnelles; 5- les réalisations; 6- le rôle étalon ou clef; 7- le sens à la vie. Ces sept retombées majeures démontrent bien l'importance du travail. C'est un fait bien connu qu'en période de récession économique les emplois sont rares et ceci est d'autant plus vrai en Abitibi-Témiscamingue. Le taux de chômage en 1994 est de seize pourcent pour la région, ce taux grimpe à vingt pourcent pour le groupe des 15 à 24 ans. Il n'y a pas de données en ce qui concerne les décrocheurs, mais il est permis de croire que les jeunes sans diplôme représentent une grande partie des jeunes sans emplois.

Larue et Chenard (1992) mentionnent que l'Abitibi-Témiscamingue est sous-scolarisée par rapport aux autres régions québécoises. De plus, ces auteurs observent un pourcentage élevé d'élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage:

«En effet [...] le taux de retard en Abitibi-Témiscamingue est donc trois fois plus élevé que celui enregistré pour l'ensemble de la province au préscolaire, et il est près du double au primaire et secondaire (Volet 2, p.16).

La situation en région nous renseigne sur l'urgence de se pencher sur les élèves qui sont encore scolarisables. Toutefois la majorité des étudiants en I.S.P.J. sont peu scolarisables et cette recherche devrait nous aider à augmenter leur employabilité générale et spécifique par une meilleure connaissance des attentes des différents intervenants oeuvrant avec cette clientèle.

CHAPITRE 2:

CADRE DE RÉFÉRENCE

En tant qu'enseignant oeuvrant avec une clientèle à risque (16-18 ans sans diplôme), nous nous interrogeons sur les moyens à prendre pour augmenter le niveau d'employabilité de nos étudiants. Pour Bingham (1986) il est nécessaire de pouvoir bien saisir les enjeux de la transition école/travail afin d'accroître l'efficacité de l'éducation au travail de ces jeunes. Pour lui, la transition est une période qui débute avant le moment où l'étudiant quitte l'école et se termine quelques mois après qu'il ait obtenu un travail. Cette transition sera vécue avec plus de facilité si le jeune a développé des habiletés, des attitudes, des connaissances et des comportements venant accroître son employabilité générale et spécifique. Nous rappelons ici la définition du concept d'employabilité générale et spécifique de Bingham (1987):

«L'employabilité générale comprend les catégories des habiletés affectives (ex: les attitudes, les valeurs et habitudes), des habiletés reliées au contexte de travail (ex: les relations avec les pairs et les superviseurs, l'assiduité, la bonne volonté à suivre les règles, la compréhension de la vie organisationnelle, l'efficacité, la fierté de son travail) et de la planification de carrière (ex: la prise de décision, tester la réalité, utiliser les ressources disponibles pour explorer ses intentions, la connaissance de soi et de ses opportunités d'emploi, relier les matières académiques au contenu d'un travail). L'employabilité spécifique regroupe, quant à elle, les habiletés qui sont spécifiques à une occupation ou à un contexte précis de travail.» (Bingham, 1987, p.3).

D'autre part, les travaux de Limoges (1987, 1989, 1991) soulignent que la réussite de l'insertion professionnelle est vitale autant pour la société que pour la personne. Cet auteur a de plus démontré que cette réussite dépend de quatre dimensions et il propose un modèle appelé le trèfle chanceux. La figure qui suit (Figure 1) présente ces dimensions qui sont: l'environnement socio-politico-économique (ESPE), le soi, le lieu et la méthode. Pour Gagné (1991) lorsqu'une personne en démarche d'insertion socioprofessionnelle connaît, maîtrise et utilise de façon dynamique ces quatres dimensions, sa stratégie d'insertion professionnelle est optimale.

Maurage et Scardamaglia (1991) arrivent à la conclusion que les quatre dimensions du trèfle chanceux constituent une mesure d'employabilité.

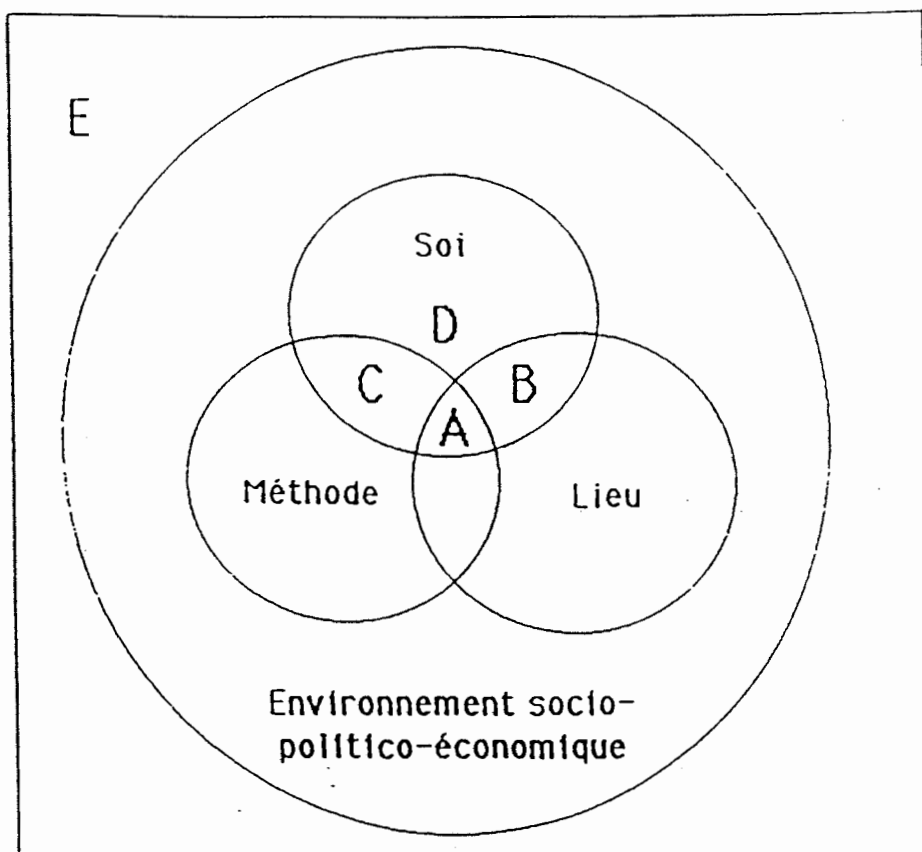


Figure 1: Le trèfle chanceux de l'insertion professionnelle (Limoges, 1987)

Le modèle de Limoges est utile surtout pour comprendre et guider la démarche de l'insertion professionnelle lorsqu'un individu cherche à s'insérer de façon active sur le marché du travail. Nous aimerions reprendre les dimensions soi et lieu de ce modèle et compléter celles-ci en utilisant le modèle macroscopique de l'insertion socio-professionnelle de Ouellette et al. (1990, 1991), qui propose:

«Que les divers apprentissages en matière de connaissances, d'attitudes, d'habiletés et de comportements inhérents à la préparation à l'insertion socioprofessionnelle seront de meilleure qualité s'ils se greffent sur une identité personnelle et professionnelle positive, ou dans la mesure où ils tiennent compte de leurs composantes respectives.»

Il nous semble évident qu'une meilleure identification de ces attitudes, habiletés ou comportements nous permettra en tant qu'enseignant de mieux préparer les étudiants à appliquer ces éléments dans leurs stages. La connaissance et la pratique régulière des attitudes, habiletés ou comportements devraient avoir une influence positive sur l'identité personnelle et professionnelle des étudiants, surtout si l'insistance est mise sur le succès plutôt que sur les faiblesses (l'échec) des élèves.

Ces auteurs ont élaboré et vérifié un modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle par l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle positive chez les jeunes à risque. Nous reproduisons (voir Fig. 2) ce modèle macroscopique qui inclut trois dimensions (sociologique, sociopsychologique et psychoprofessionnelle).

La dimension psychoprofessionnelle du modèle s'insère dans la dimension sociopsychologique qui est elle-même imbriquée dans la dimension sociologique.

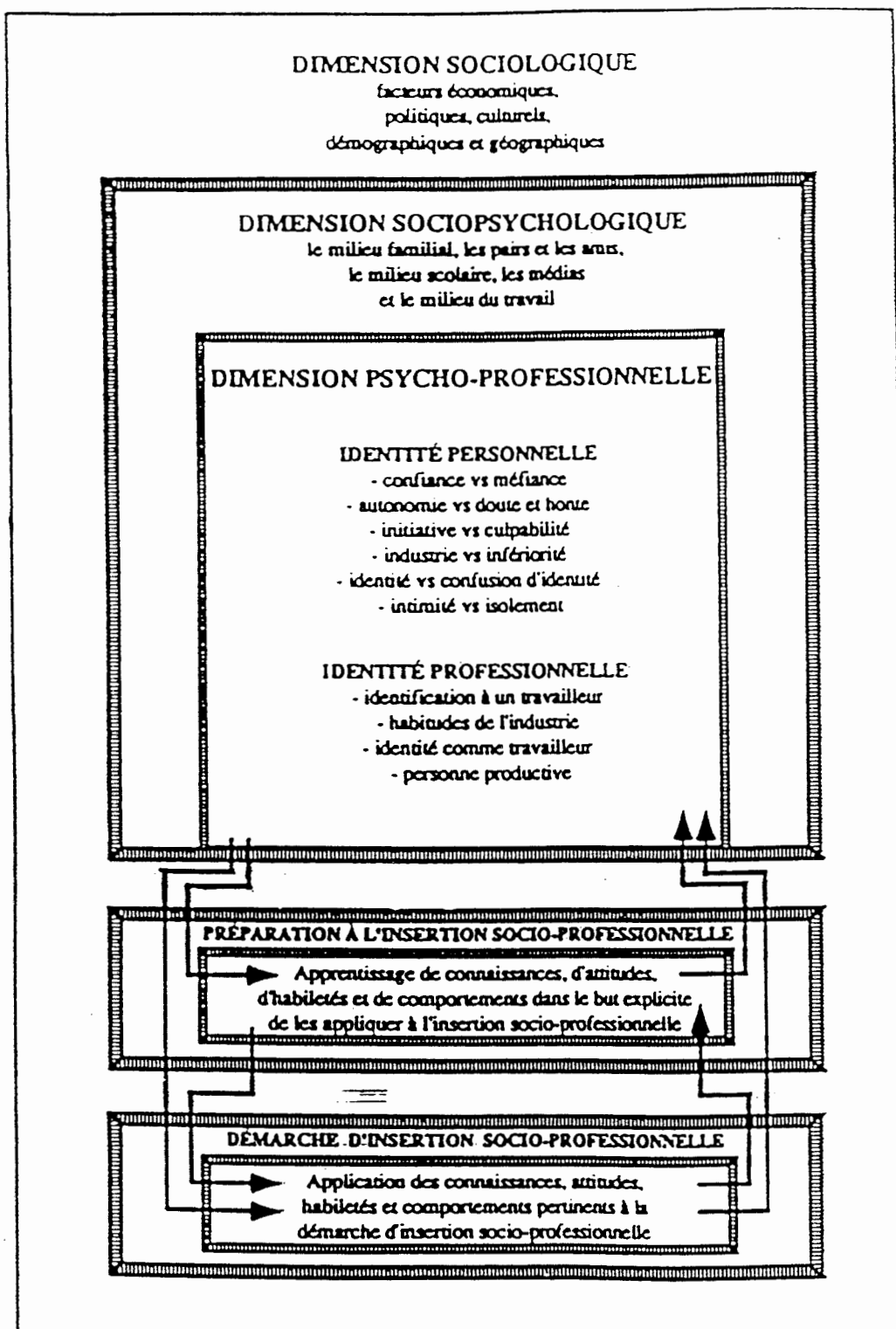


Figure 2.- Un modèle macroscopique de l'insertion socio-professionnelle par le biais du développement de l'identité personnelle et professionnelle.
(Extrait de Allard et Ouellette, 1990)

La dimension sociologique comprend les facteurs économiques, politiques, culturels, démographiques et géographiques. Ces facteurs peuvent avoir un rôle à jouer dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

La dimension sociopsychologique comprend des facteurs qui sont plus près de l'individu tels que le milieu familial, les pairs et les amis, le milieu scolaire, les médias et le milieu du travail.

La dimension psychoprofessionnelle inclut deux facteurs interdépendants soit l'identité personnelle et l'identité professionnelle et leurs composantes respectives. Ces facteurs et composantes viennent faciliter ou entraver la démarche d'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

De façon très grossière les dimensions sociologiques et sociopsychologiques du modèle macroscopique de Ouellettete et al. (1990) peuvent être comparées à la dimension environnement socio-politico-économique du modèle de Limoges (1987).

La dimension psychoprofessionnelle (Ouellettete et al. 1990) est quant à elle beaucoup plus précise que la dimension "soi" présentée par Limoges. Sur le plan de l'identité personnelle, les six stades proposés par le modèle macroscopique correspondent aux six composantes de la conception du développement psychosocial d'Erikson (1966-1972-1980). Pour Ouellettete et al. (1990):

«Le parallèle dressé entre les stades d'Erikson et le développement professionnel (Munley 1977, Tiedeman & O'Hara 1963) pourrait suggérer que l'insertion socio-professionnelle est associée à la réussite des composantes de l'identité personnelle. Lorsque les composantes de l'identité personnelle sont examinées individuellement, leurs aspects positifs ou négatifs pourraient avoir, chacun à leur manière, un effet sur l'insertion socio-professionnelle.»

Dans notre profession d'enseignant, nous rencontrons régulièrement des jeunes qui ont peu confiance en eux, qui font preuve de peu d'autonomie, qui ont peur de prendre des initiatives par crainte de déplaire aux autres ou de faire des erreurs. Nous sommes persuadés que l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle positive chez les jeunes à risque pourrait leur permettre d'augmenter sensiblement leur employabilité générale et spécifique. Les échecs répétés à l'école et les difficultés rencontrées par les jeunes à risque ont miné l'identité personnelle de plusieurs d'entre eux. Il faut donc connaître ou découvrir des moyens qui favoriseraient la construction d'une identité personnelle et professionnelle plus positive. Cette recherche avait pour but de nous guider pour cibler de façon plus précise les attitudes (à partir des attentes des trois groupes de répondants) à modifier chez nos élèves. Une meilleure compréhension des attitudes à privilégier aura sans doute un impact positif sur l'identité personnelle et, par effet d'entraînement, sur l'identité professionnelle de chaque individu qui participe à cette démarche.

Le modèle macroscopique suppose divers apprentissages en matières de connaissances, d'attitudes, d'habiletés et de comportements inhérents à la préparation à l'insertion socioprofessionnelle ainsi qu'à l'application de ces apprentissages. Quels sont ces attitudes, ces habiletés, ces comportements? Quelles sont les attentes des employeurs? Ces attentes sont-elles exigeantes, implicites, peu formulées? Les jeunes savent-ils où donner de la tête? Y'a-t-il un consensus sur les attitudes à développer pour les emplois dits de bas de gamme?

CHAPITRE 3:
OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Les jeunes sans diplôme d'études secondaires et sans expérience ont peu à offrir aux employeurs de plus en plus exigeants. Il nous apparaît primordial de découvrir quelles sont les attentes des employeurs pour les emplois non spécialisés. Doit-on continuer à leur inculquer des notions académiques qu'ils ne peuvent ou qu'ils ne veulent plus digérer? Quelles sont les attentes des enseignants envers les élèves en cheminement particulier de formation (I.S.P.J.) qui veulent intégrer le marché du travail pour les emplois non spécialisés? Ces attentes sont-elles très différentes des attentes des employeurs? Qu'en est-il du partenariat tant recherché entre le monde de l'éducation et le monde du travail?

Les parents eux, qui veulent le meilleur pour leurs enfants, sont-ils à leur tour trop exigeants quant à leurs attentes envers les employeurs, les enseignants ou leurs propres enfants? Est-ce que les attentes des parents en termes de connaissances, d'habiletés ou d'attitudes nécessaires pour intégrer un emploi non spécialisé sont semblables aux attentes des employeurs et des enseignants? Travaillons-nous tous dans la même direction?

Le but de notre recherche est donc d'améliorer les pratiques éducatives actuelles destinées aux jeunes adultes en difficulté. Pour ce faire, nous nous proposons d'atteindre les deux objectifs suivants:

1. Identifier l'importance qu'accorde les enseignants, les employeurs et les parents aux éléments d'employabilité nécessaires aux élèves en insertion sociale pour s'intégrer au marché du travail.
2. Comparer l'importance qu'accorde les enseignants, les employeurs et les parents aux éléments d'employabilité nécessaires aux jeunes adultes pour s'intégrer au marché du travail, tout en essayant de comprendre le pourquoi des ressemblances et des différences.

L'amélioration des pratiques éducatives visée par cette étude devrait nous aider à améliorer l'employabilité (voir définition de Bingham p. 14) de nos élèves, et par le fait même favoriser leur intégration socioprofessionnelle

CHAPITRE 4:

MÉTHODOLOGIE

Dans ce chapitre, nous décrivons d'abord les répondants choisis afin d'atteindre les objectifs de notre recherche. Nous poursuivons en présentant le questionnaire de Tardif (1993) construit afin de recueillir les opinions des enseignants et des employeurs. Nous avons utilisé ce questionnaire avec un autre groupe de répondants, les parents d'élèves inscrits en I.S.P.J. (16-18 ans). Nous terminons ce chapitre en décrivant les procédures choisies pour la cueillette des données, ainsi que les limites de notre recherche.

4.1 Population visée

4.1.1 Les enseignants

Un des critères les plus importants, afin d'être en mesure de compléter adéquatement le questionnaire de recherche présenté (voir annexe 1 page 100), était la connaissance de la clientèle en difficulté d'adaptation et d'apprentissage, ainsi que des emplois dits de bas niveau accessibles aux jeunes non diplômés. Tout comme Tardif (1993) nous croyons que tous les enseignants impliqués dans le programme d'I.S.P.J. sont qualifiés pour compléter le questionnaire et ce, même si la structure de ce programme sépare la formation générale de l'insertion professionnelle. Donc, tous les enseignants chargés de la formation générale, soit les enseignants responsables du programme d'insertion sociale autant que ceux de la préparation au marché du travail ou les enseignants superviseurs de stages, sont en mesure de compléter adéquatement le questionnaire parce qu'ils sont des intervenants directs auprès des étudiants et que, comme le souligne le ministère de l'Éducation (MEQ, 1986b):

«Ils ont la responsabilité d'assurer la préparation et le suivi des élèves en ce qui a trait aux mises en situation pratique» en plus de «contribuer à la préparation, à l'animation et au suivi des rencontres retour-stage.» (p.7).

Notre recherche se limite à la région de l'Abitibi-Témiscamingue, donc tous les enseignants du programme I.S.P.J. 16-18 ans en région ont été sollicités afin de bien vouloir compléter le questionnaire d'opinion de Tardif (1993). Ces enseignants au nombre de 30 (Voir annexe 14 p. 208) proviennent des commissions scolaires suivantes: Val d'Or, Malartic, Barraute-Senneterre, Rouyn-Noranda, Harricana, Abitibi et Lac Témiscamingue.

4.1.2 Les employeurs

Le second groupe de répondants est composé des employeurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Ces employeurs travaillent de pair avec les commissions scolaires à la formation pratique des étudiants lors des stages en entreprise. Cette recherche voulait permettre entre autres, de vérifier la force ou la faiblesse du lien actuellement établi entre eux. Pour s'assurer que les employeurs connaissent bien la clientèle I.S.P.J. 16-18 ans et pour éviter de confondre ces étudiants avec d'autres stagiaires en formation professionnelle conduisant à des diplômes, le critère exigé a été: avoir déjà eu sous sa responsabilité ou avoir présentement un stagiaire inscrit en I.S.P.J. dans son entreprise.

Aucune distinction n'a été retenue au niveau de la taille de l'entreprise (ex. très petite entreprise, moyenne, ou grande entreprise) car plusieurs stagiaires sont en formation dans des milieux familiaux qui n'ont souvent aucun employé à leur charge. Il n'y a également pas eu de distinction au niveau des catégories d'emplois non spécialisés, étant donné la grande variété d'emplois possibles en région. Cette grande diversité d'emplois entraîne un nombre très limité pour chacune des professions et rend difficile tout calcul statistique et/ou scientifique valable.

Les personnes sollicitées dans les entreprises ont été les gérants, chefs de service ou superviseurs immédiats (parrains) dits de première ligne pour s'assurer de retrouver un niveau de connaissance élevée de la clientèle étudiante visée. Au total, 195 questionnaires (Voir annexe 14 p. 208) ont été distribués pour ce groupe de répondants à travers la région. Les questionnaires ont été distribués aux employeurs par les enseignants qui collaborent à la réalisation de cette recherche lors de leurs supervisions de stages. Ces enseignants ont eu ensuite la responsabilité de nous faire parvenir les questionnaires complétés pour fin de compilation.

4.1.3 Les parents

En général, les questionnaires d'opinion, tout comme celui fabriqué par Tardif (1993), sont habituellement utilisés pour les employeurs et pour les enseignants. À notre connaissance, aucune autre étude, mise à part la nôtre, ne s'est intéressée à découvrir l'opinion des parents pour cette clientèle en difficulté. Peut-être est-ce dû au fait que ce type d'instrument est réservé aux personnes ayant un certain niveau d'éducation (Robert, 1988, cité par Tardif).

Le ministère de l'Éducation du Québec, ainsi que les propriétaires d'entreprises, clament tout haut la nécessité d'un partenariat entre le monde du travail et de l'éducation (XIV congrès de l'AQERS, Aylmer 1992). À notre avis, si les parents n'insistaient pas auprès de leurs enfants décrocheurs pour qu'ils poursuivent une formation de base malgré les difficultés rencontrées par ces derniers, le nombre d'étudiants inscrits en I.S.P.J. serait plus limité. Il y aurait donc encore plus de jeunes adultes laissés pour compte, sans préparation adéquate pour faire face au monde du travail.

Les parents devraient être pour les employeurs et les enseignants, des partenaires de première ligne pour motiver leurs enfants (ex. se lever à l'heure, ponctualité, assiduité, prendre un bon déjeuner le matin, appuyer les directives des employeurs et des enseignants pour travailler tous dans la même direction). Sans l'appui inconditionnel des parents, plusieurs étudiants abandonnent lorsqu'ils rencontrent des difficultés. Au début de l'année scolaire 1993-94 (septembre), il y avait environ 250 jeunes inscrits en I.S.P.J. en région. Nous estimons que ce nombre se situait à 174 en avril 1994 (Voir p.208), étant donné le risque de décrochage très élevé de cette clientèle. Ce décrochage scolaire est accentué du fait que plusieurs d'entre eux, lorsqu'ils atteignent dix-huit ans, quittent l'école pour avoir le droit de recevoir des prestations d'assistance sociale. Ces enfants viennent souvent de familles monoparentales ou reconstituées. Le père ou la mère sera sollicité(e) par son enfant pour compléter le questionnaire. Étant donné que ce questionnaire n'a pas été validé pour ce groupe de répondants, nous avons procédé à une préexpérimentation pour juger de la pertinence et de la possibilité d'étendre ce questionnaire à tous les parents ayant un enfant inscrit en I.S.P.J., de la région. Cette préexpérimentation (Voir chapitre 5.3.1 p. 70) a eu lieu auprès des parents de la commission scolaire de Malartic.

4.2 L'instrumentation pour la cueillette des données

Le Centre de recherche sur l'éducation au travail (CRET) de l'Université de Sherbrooke se concentre depuis quelques années sur la question de l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté. La recherche de Marc Tardif s'inscrit dans le cadre des travaux de ce centre. Ce chercheur voulait connaître "Quelles sont les opinions des employeurs et des enseignants en regard de l'importance qu'ils accordent aux différents aspects d'employabilité susceptibles de favoriser une meilleure insertion

professionnelle des jeunes en difficulté". Il a utilisé la définition d'employabilité générale et spécifique de Bingham (1987). (Voir page 14)

Tardif (1993) a donc élaboré un questionnaire fermé de 106 questions pour connaître l'opinion de ces deux groupes cibles. Toutefois, cet auteur a fait sa recherche auprès de 10,000 employeurs potentiels pour la région de l'Estrie qui ne connaissaient pas nécessairement la clientèle inscrite en I.S.P.J. Nous avons repris son instrument et nous l'avons appliqué seulement aux employeurs qui ont déjà eu ou ont présentement un stagiaire en I.S.P.J. Tous les enseignants en I.S.P.J. de la région ont été également consultés. Enfin, l'originalité de notre recherche repose sur le fait que nous avons administré ce questionnaire à un autre groupe de répondants, les parents d'élèves en difficulté. Ce groupe est souvent ignoré des chercheurs pour ce genre de recherche quantitative utilisant un sondage et nous croyons que l'opinion des parents est importante pour améliorer la démarche éducative globale des jeunes adultes en difficulté. Les parents ne sont-ils pas les premiers responsables de l'éducation de leurs enfants?

Tardif utilise une échelle de type Likert à quatre niveaux allant de "1, pas important", "2, plus ou moins important", "3, important", "4, essentiel". Les répondants accordent un niveau d'importance à chaque habileté, attitude et connaissance qui correspond aux aspects majeurs suivants:

Échelle/Sous-échelle	Nombre de questions
Formation de base	23
- Mathématiques	12
- Communication écrite	6
- Communication orale	5
Contexte de travail	33
- Habiletés sociales reliées à la tâche	10
- Habiletés sociales générales de travail	6
- Habiletés non sociales de travail	17

Habiletés physiques, perceptuelles et motrices	18
- Habiletés physiques	5
- Habiletés perceptuelles	5
- Habiletés motrices	8
 Développement de carrière	 32
- Exploration	7
- Connaissance du monde du travail	10
- Prise de décision	5
- Recherche et maintien de l'emploi	10

Une mise à l'essai auprès des juges a été effectuée par Tardif (1993) pour vérifier le niveau de clarté et le niveau de pertinence des questions. Cet auteur utilise la méthode de l'analyse interne de la variance ou plus précisément la méthode relative au coefficient Alpha de Cronbach, pour s'assurer de la fidélité de son instrument. Pour ce type de recherche, les coefficients Alpha calculés ne devraient pas être inférieurs ou sinon se rapprocher de 0,80 pour être acceptables. Les questions conservées obtiennent des coefficients Alpha allant de 0,76 à 0,93 donc, acceptables. Au niveau de la validité, soit la capacité d'un test de mesurer ce qu'il est censé mesurer, Tardif vérifie deux types de validité, soit sa validité de contenu et de construit. La validité du contenu a été effectuée en interrogeant des experts lors de la mise à l'essai auprès des juges. La validité de construit a été réalisée lors d'une analyse factorielle utilisant le schème de rotation varimax indiquant la présence de quatre facteurs distincts. Pour Tardif (1993):

«Ainsi, les valeurs obtenues suite à l'analyse des items du questionnaire, au calcul des coefficients de fidélité et à la vérification de sa validité nous indiquent qu'il est possible de traiter les réponses fournies par les enseignants et les employeurs lors de l'expérimentation.»

Nous avons donc choisi d'utiliser le questionnaire d'opinions de Tardif (1993) parce que celui-ci nous permettait d'atteindre un plus grand nombre de personnes compte tenu de

nos objectifs d'identifier et de comparer les opinions des enseignants, des employeurs et des parents en Abitibi-Témiscamingue. Une étude quantitative utilisant un sondage nous permet en effet un échantillonnage d'envergure régionale en vue d'améliorer nos pratiques éducatives pour les jeunes adultes en difficulté. Vous trouverez en annexe II p. 106 une copie d'une lettre de Tardif nous autorisant à utiliser son questionnaire en région.

4.3 Procédures pour la cueillette de données

4.3.1 Les démarches effectuées auprès des enseignants

Durant les mois de d'avril et mai 1994, nous avons contacté dans chaque école secondaire de la région, la personne en charge du programme d'insertion sociale et professionnelle pour lui expliquer notre projet de recherche et obtenir sa collaboration. Le cas échéant, une rencontre a été prévue avec tous les enseignants d'une même commission scolaire pour discuter du projet de recherche et les enseignants qui désiraient collaborer ont été invités à répondre au questionnaire (annexe I p. 99). Il est à noter que c'est le même questionnaire qui a été utilisé pour les trois groupes de répondants. Ces mêmes enseignants ont joué un rôle très important. En effet, leur collaboration a été primordiale pour la poursuite de notre étude. Nous leur avons demandé de distribuer le questionnaire aux parents de tous leurs élèves qui devaient, quant à eux, les encourager à compléter le questionnaire. (Voir la lettre d'accompagnement aux parents et les directives aux parents en annexe IV p. 112). Les enseignants responsables des stages rencontrent régulièrement les employeurs lors de leurs supervisions de stages. Nous leur avons demandé de bien vouloir distribuer aux employeurs, le questionnaire, la lettre d'accompagnement ainsi que les directives destinées aux employeurs. (Voir copie en annexe V p. 115).

Au début de mai 1994, nous avons effectué un rappel téléphonique dans les écoles où aucune réponse n'était parvenue. La date du 31 mai 1994 avait été retenue comme limite pour recevoir les questionnaires complétés par les trois groupes de répondants. L'annexe II (p. 108) présente la lettre d'introduction ainsi que les directives destinées à tous les enseignants.

4.3.2 Les tests utilisés pour l'analyse et l'interprétation des résultats

Ce questionnaire utilise une échelle de type Likert à 4 niveaux. Les deux premiers niveaux, "1, pas important", et "2, plus ou moins important", sont considérés comme des réponses négatives. Les deux autres niveaux, "3, important" et "4, essentiel", comme des réponses positives. La répartition (%) des réponses a été donc faite entre les réponses négatives (1+2) et les réponses positives (3+4). Voici quelques exemples de tableaux qui sont présentés au chapitre 5:

- Moyenne, écarts types et répartition (%) des réponses pour les trois catégories de répondants aux 106 questions.
- Moyennes, écarts types et répartition (%) des réponses pour les trois catégories de répondants aux échelles et sous-échelles du questionnaire.
- Comparaison des moyennes du niveau d'importance des échelles entre les enseignants et les employeurs.
- Comparaison des moyennes du niveau d'importance des échelles entre les enseignants et les parents.
- Comparaison des moyennes du niveau d'importance des échelles entre les employeurs et les parents.
- Comparaison des moyennes du niveau d'importance des sous-échelles entre les enseignants et les employeurs.

- Comparaison des moyennes du niveau d'importance des sous-échelles entre les enseignants et les parents.
- Comparaison des moyennes du niveau d'importance des sous-échelles entre les employeurs et les parents.
- Comparaison des pourcentages de réponses négatives (1+2) et positives (3+4) entre les enseignants, les employeurs et les parents.

Le logiciel statistic analysis system S.A.S. a été utilisé pour l'analyse et l'interprétation des résultats.

4.4 Les limites de la recherche

Notre recherche se limite tout d'abord à la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Les commissions scolaires qui ont été approchées sont de Val D'Or, Malartic, Barraute-Senneterre, Amos, Rouyn-Noranda, La Sarre et Ville-Marie. Cette recherche se limite également à des emplois non spécialisés, dont voici quelques exemples:

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| - aide-mécanicien | - aide-cuisinier |
| - commis d'épicerie | - aide-boucher |
| - aide-livreur | - aide-débosseleur, etc. |

Ont été invités à répondre au questionnaire seulement:

- **les enseignants en I.S.P.J.** Ce groupe comprend les enseignants des modules préparation au marché du travail (P.M.T.) et insertion sociale (I.S.), ainsi que les enseignants responsables des stagiaires en entreprise.

- **les employeurs responsables de stagiaires en I.S.P.J.** Ce groupe peut comprendre le propriétaire, le gérant ou un employé de l'entreprise. Règle générale, nous avons demandé à la personne la plus près du stagiaire, c'est-à-dire le parrain, de répondre au questionnaire.
- **les parents des étudiants en I.S.P.J.** Ce groupe comprend le père ou la mère, ou les deux.

Cette recherche se limite donc aux programmes d'insertion sociale et professionnelle I.S.P.J. qui englobent les intervenants ci-haut mentionnés. Elle se limite aux emplois non spécialisés et ne tient pas compte de la taille des entreprises.

CHAPITRE 5:
ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

À partir des données recueillies et traitées statistiquement, nous avons pu analyser et interpréter les opinions des répondants visés dans cette recherche, afin d'identifier quelles sont les connaissances de base, les habiletés et attitudes jugées importantes ou essentielles pour chacun des groupes de répondants. Nous examinerons d'abord les réponses de chacun des groupes, ensuite nous comparerons ces réponses avec celles de la recherche de Tardif (1993), pour terminer avec la comparaison des réponses entre les différents groupes. Ceci étant en lien direct avec nos objectifs de recherche qui sont de recueillir et de faire ressortir les opinions semblables et différentes afin d'en comprendre les motifs.

5.1 Les réponses des enseignants en Abitibi-Témiscamingue

Tardif (1993), dans son analyse des réponses des enseignants, a décidé de calculer à partir des niveaux d'importance (1, 2, 3 ou 4) attribués par chaque enseignant à tous les énoncés du questionnaire, les moyennes des réponses qu'ils accordent à chacun des énoncés ainsi qu'à chaque sous-échelle et échelle du questionnaire. Conscient que son instrument utilise une échelle ordinale de type Likert, il utilise également la proportion (pourcentage) des réponses attribuées aux items, sous-échelles et échelles afin de préciser de quelle façon sont distribuées les opinions des répondants. Dans le but de simplifier l'interprétation et l'analyse des données, il regroupe en deux catégories les quatre choix de réponses. Les réponses 1+2 seront considérées comme des réponses négatives (1= pas important, 2= plus ou moins important) et les réponses 3+4 comme des réponses positives (3= important, 4= essentiel).

Nous croyons que ces analyses permettent de bien saisir les opinions de chacun des groupes de répondants. Nous utilisons donc le même genre d'analyse, ce qui nous permettra de comparer plus facilement les réponses des enseignants et des employeurs de notre recherche avec les répondants de la recherche de Tardif (1993).

Onze enseignantes et seize enseignants (N=27) ont bien voulu compléter le questionnaire. Ce nombre représente 90% des enseignants en I.S.P.J. en région. Ce groupe de répondants se veut donc majoritairement représentatif de l'opinion des enseignants oeuvrant avec la clientèle en difficulté d'adaptation et d'apprentissage en Abitibi-Témiscamingue.

Nous déterminons d'abord, pour l'ensemble des enseignants, l'échelle qui obtient le niveau d'importance le plus élevé selon la moyenne et la répartition des réponses négatives (1+2) et positives (3+4). Ensuite, pour chaque échelle nous précisons la ou les sous-échelles considérées les plus importantes par les enseignants et, enfin, nous identifions pour chacune des échelles et/ou sous-échelles les énoncés cotés les plus et les moins importants.

Le tableau 4 de la page suivante présente, pour l'ensemble des enseignants, les moyennes, les écarts-type et la répartition de leurs réponses à chaque échelle et sous-échelle du questionnaire. Nous observons que ceux-ci accordent plus d'importance à l'échelle **Contexte de travail** avec une moyenne (m) de 3,41 sur 4,00, suivie de très près par l'échelle **Formation de base** (m=3,23). Pour leur part, les échelles **Développement de carrière** et **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices** ont des moyennes respectives de 3,08 et 2,58.

Tableau 4

MOYENNES, ÉCARTS TYPES ET RÉPARTITION (%) DES
RÉPONSES DE TOUS LES ENSEIGNANTS AUX
ÉCHELLES ET SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE (N=27)

ÉCHELLE/ Sous-échelle	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
FORMATION DE BASE				
Mathématiques	3,15	0,38	19,8%	80,2%
Communication écrite	3,23	0,38	13,6%	86,4%
Communication orale	3,30	0,27	5,2%	94,8%
TOTAL	3,23	0,29	15%	85%
CONTEXTE DE TRAVAIL				
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,49	0,30	1,9%	98,1%
Habiletés sociales générales de travail	3,48	0,30	2,5%	97,5%
Habiletés non sociales de travail	3,26	0,27	7,3%	92,7%
TOTAL	3,41	0,24	5,1%	94,9%
HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES				
Habiletés physiques	2,50	0,37	51,1%	48,9%
Habiletés perceptuelles	2,43	0,59	50,3%	49,7%
Habiletés motrices	2,80	0,32	24%	76%
TOTAL	2,58	0,34	38,8%	61,2%
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE				
Exploration	3,15	0,35	9,6%	90,4%
Connaissance du monde du travail	2,86	0,44	25,2%	74,8%
Prise de décision	2,98	0,48	22,9%	77,1%
Recherche et maintien de l'emploi	3,31	0,30	4,1%	95,9%
TOTAL	3,08	0,34	14,8%	85,2%

Tout près de 95% des enseignants trouvent importants ou essentiels les éléments de l'employabilité énoncés dans l'échelle **Contexte de travail**. Les échelles **Formation de base** et **Développement de carrière** atteignent quant à elles 85% de réponses positives. L'échelle **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices** ferme la marche avec une récolte de 61%. Ces résultats semblent démontrer que cette dernière échelle, avec une moyenne de 2,58, est considérée de moindre importance relativement aux trois autres échelles considérées.

En commençant par l'échelle **Formation de base** (selon l'ordre de présentation du questionnaire), nous constatons que les enseignants croient qu'il est important que les jeunes adultes en difficulté soient capables de maîtriser les habiletés et connaissances liées à la formation académique de base, afin de pouvoir s'intégrer sur le marché du travail non spécialisé.

Parmi les trois sous-échelles qui composent l'échelle **Formation de base** nous remarquons, au tableau 4, la moyenne la plus élevée de 3,30 obtenue par la sous-échelle «Communication orale». C'est-à-dire que 94,8% des enseignants en région considèrent importante ou essentielle la communication orale. La sous-échelle «Communication écrite», avec une moyenne de 3,23 et un taux d'importance de 86,4%, suit de près la «Communication orale». La sous-échelle «Mathématiques» ferme la marche mais pas tellement loin derrière les deux autres sous-échelles, démontrant par le fait même l'importance accordée aux mathématiques par les enseignants ($m=3,15$ avec 80,2% de réponses positives).

Concernant la sous-échelle «Mathématiques», le tableau 1 de l'annexe VI (p.118) montre que les enseignants interrogés sont d'avis que les items 1 *Lire et écrire des nombres entiers* ($m=3,63$), 5 *Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit*

($m=3,48$), 7 *Utiliser correctement une calculatrice* ($m=3,59$) et tout spécialement l'énoncé 8 *Lire l'heure* ($m=3,92$) sont les items les plus importants de cette sous-échelle. Il est à noter que l'item 8 *Lire l'heure* est le deuxième en importance sur les 106 questions, juste derrière l'item 37 *Faire preuve de loyauté* (par exemple, ne pas voler l'employeur), avec une moyenne de 3,96.

Par contre, les enseignants croient que les items 11 *Convertir des unités de mesure* ($m=2,44$) et 12 *Interpréter des données sur différents documents* ($m=2,27$), jugés pas ou peu importants par 59,3% des répondants, sont les items les moins pertinents de cette sous-échelle afin de favoriser l'intégration des jeunes en difficulté dans les emplois non spécialisés.

À la sous-échelle «Communication écrite», on remarque que les enseignants estiment moins importante l'habileté à écrire sans faute d'orthographe (item 17), 63% d'entre eux la considèrent pas ou peu importante pour l'intégration professionnelle. À l'opposé, les items 13 *Lire des documents écrits* et 14 *Comprendre le sens d'une communication écrite* obtiennent une moyenne identique de 3,63, avec 100% des enseignants qui trouvent importants ou essentiels ces éléments d'employabilité.

Considérant que la moyenne la plus basse observée à un énoncé de la sous-échelle «Communication orale» est de 2,96 et que pas moins de 81,5% des enseignants le trouvent important ou essentiel, on peut conclure qu'ils sont tous considérés importants. D'ailleurs, les items 19, 20 et 21 atteignent des taux de réponses positives de 100% de la part des enseignants.

D'après les réponses fournies par les enseignants en région à l'échelle **Formation de base**, nous notons que cette dernière est considérée une des plus importantes (deuxième

place) du questionnaire. Ces résultats vont quelque peu à l'encontre de l'étude présentée par Mueller, Wilgosh et Dennis (1987). Cette enquête réalisée auprès d'intervenants impliqués dans les services de réhabilitation professionnelle en Alberta indique, tout comme l'étude de Tardif (1993), que les habiletés de base en langage écrit et parlé, en lecture et en mathématiques sont considérées parmi les moins importantes des 135 habiletés étudiées (106 dans le cas de Tardif). L'étude effectuée en Alberta ne s'adressait pas nécessairement à des enseignants et concernait une clientèle quelque peu différente de la clientèle scolaire de notre recherche, soit des étudiants en I.S.P.J. Toutefois, la recherche de Tardif concerne la même clientèle, mais dans ce cas bien précis les enseignants ont été choisis de façon aléatoire à travers le Québec (N= 124), ce qui est différent pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue où 90% des enseignants en I.S.P.J. ont complété le questionnaire.

Pour ce qui est du résultat de la sous-échelle «Communication orale», la plus importante de l'échelle **Formation de base**, il concorde avec ceux présentés par Tardif (1993) et Nelson (1977) qui indiquent que les habiletés de base en communication orale sont considérées, par les représentants scolaires interrogés, plus importantes que celles en mathématiques et en écriture. Nous sommes d'accord avec Tardif (1993) qui mentionne:

Cette plus grande importance accordée par les enseignants au français oral reflète bien les principaux besoins de communication personnelle et sociale des jeunes en difficulté pour leur intégration professionnelle autant que sociale, besoins qui sont énoncés dans les programmes d'études leur étant destinés.» (p. 93).

Concernant la deuxième échelle du questionnaire, **Contexte de travail**, qui présente la moyenne la plus élevée des quatre échelles (m=3,41), nous constatons que 94,9% des

enseignants interrogés la jugent importante ou essentielle afin que les jeunes en difficulté s'intègrent dans les emplois non spécialisés considérés dans cette étude.

Les trois sous-échelles que forment cette échelle **Contexte de travail** affichent elles aussi des scores très élevés (voir tableau 4 p. 37). Les sous-échelles «Habilités sociales reliées à la tâche» ($m=3,49$) et «Habilités sociales générales de travail» ($m=3,48$) se retrouvent nez à nez en tête des treize sous-échelles du questionnaire. La répartition des réponses des enseignants est de 98,1% et de 97,5% pour ces deux sous-échelles. La troisième sous-échelle, «Habilités non sociales de travail» est également très élevée avec une moyenne de 3,26 et 92,7% de réponses positives. Les trois sous-échelles sont analysées ensemble, considérant la grande importance accordée par les enseignants à chacune d'elles. En effet, 94,9% des enseignants considèrent cette échelle comme importante ou essentielle.

Pour ce qui est des énoncés les plus importants dans cette échelle **Contexte de travail**, on constate au tableau 1 de l'annexe VI (p. 118), qu'à quinze énoncés sur trente-trois on obtient l'approbation de 100% des enseignants, confirmant qu'ils jugent indispensables ces habiletés et attitudes pour le marché du travail. Ce sont les énoncés 24 *Suivre les directives afin d'effectuer son travail*, 25 *Accepter la critique de façon positive*, 26 *Témoigner du respect à l'employeur et aux autres travailleurs*, 27 *Répondre aux clients avec entrain et gentillesse*, 29 *Dire à l'employeur qu'il ne peut compléter le travail demandé ou qu'il a commis une erreur*, 34 *Avoir une bonne hygiène personnelle*, 37 *Faire preuve de loyauté* (par exemple, ne pas voler l'employeur), 39 *Contrôler sa colère et sa frustration*, 40 *Respecter les horaires de travail* (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas), 41 *Etre présent de façon régulière au travail*, 42 *Compléter les tâches demandées même si elles sont ennuyeuses*, 48 *Bien entretenir l'outillage ou l'équipement de travail*, 50 *Garder son poste de travail propre*, 51 *Maintenir un taux et une qualité de*

production, 52 *Suivre les règles et les procédures de sécurité au travail*. Parmi ceux-ci, on note les énoncés 37, 40 et 41 (l'honnêteté, la ponctualité et l'assiduité) qui présentent les moyennes les plus élevées, soit respectivement 3,96, 3,89 et 3,82. Par conséquent, ils peuvent être considérés les plus importants de cette échelle. Nous croyons que les enseignants accordent une telle importance aux éléments de cette échelle car lors des supervisions de stage auprès des employeurs, ce sont souvent les raisons invoquées pour congédier un employé ou un étudiant stagiaire, sans compter les coûts énormes reliés à ces problèmes dans les entreprises. Ces résultats sont en accord avec les études présentées par Mueller et Wilgosh (1985) ainsi que Mueller et al. (1987), qui précisent que des aspects de l'employabilité, tels l'assiduité, la ponctualité, les habiletés sociales et la sécurité au travail sont parmi les plus importants pour réussir dans des emplois de bas niveau.

Les enseignants croient que les éléments d'employabilité contenus dans l'échelle **Contexte de travail** sont importants, voire même essentiels car ils accordent à cette échelle un degré d'importance supérieur à l'échelle **Formation de base**. Le partenariat tant recherché entre le marché du travail et l'école, soit la collaboration étroite entre ces deux mondes, prend ici beaucoup de signification. En effet, les apprentissages de ces habiletés ou attitudes se font dans des activités concrètes vécues dans des milieux de travail réels, lors des stages en entreprise, qui permettent le mieux aux jeunes en difficulté de se familiariser avec les exigences de l'emploi. L'école a un rôle à jouer à l'aide de superviseurs de stage et par divers moyens pédagogiques pour favoriser l'intégration et la généralisation des éléments d'employabilité relatifs à l'échelle **Contexte de travail**.

Pour ce qui est de la troisième échelle, **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices**, on observe une moyenne du niveau d'importance accordé par les enseignants

de 2,58 (voir tableau 4 p. 37). Ceux-ci indiquent que c'est la sous-échelle «Habilités motrices» avec une moyenne de 2,80 (en deçà de 3,00, limite inférieure pour les éléments importants) qui est considérée comme la plus importante de cette échelle. Nous observons aussi que plus de 50% des enseignants considèrent les «Habilités perceptuelles» et les «Habilités physiques» contenues dans notre étude comme pas ou peu importantes.

Concernant la sous-échelle «Habilités physiques», on constate au tableau 1 de l'annexe VI (p. 118) que les enseignants accordent plus d'importance à l'item 61 *Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser*, avec une moyenne de 2,70. Par contre, ils croient que l'habileté à manipuler fréquemment des objets lourds (item 60) est la moins importante de cette sous-échelle ($m=2,22$), pour les jeunes.

En analysant les réponses accordées aux énoncés de la sous-échelle «Habilités perceptuelles», on note que l'énoncé 62 *Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets* ($m=2,78$) est le seul à être considéré comme important malgré la moyenne inférieure à 3,00, puisque 70,4% des enseignants considèrent cet élément comme important ou essentiel. Ces derniers estiment aussi que l'habileté à distinguer différentes saveurs (item 65) est la moins importante de cette sous-échelle avec une moyenne de 2,19.

Quant à la sous-échelle «Habilités motrices», nous constatons que les énoncés 72 *Bien utiliser ses mains et ses doigts en réponse à ce qu'il voit* (coordination oeil/main) et 74 *Maintenir une bonne posture corporelle* obtiennent des moyennes respectives de 2,92 et 2,93 avec des pourcentages de réponses positives de 92,6% et de 85,2%. Toutefois, on note dans cette sous-échelle que les enseignants sont d'avis que l'habileté à grimper ($m=2,46$) est la moins importante pour les jeunes en difficulté qui veulent s'intégrer au marché du travail non spécialisé.

Concernant les résultats obtenus à cette échelle **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices**, nous sommes étonnés du manque de considération de la part des enseignants pour ces éléments d'employabilité. En effet, les emplois reliés aux groupes de professions non spécialisés étudiés nécessitent une intervention musculaire significative et une bonne forme physique. Tardif (1993) s'interroge à savoir si les enseignants qui interviennent auprès des jeunes en difficulté connaissent vraiment les exigences d'ordre physique des professions non spécialisées. Cet auteur se demande si l'école prévoit suffisamment le développement de ces habiletés génériques de base, il se demande même si le programme actuel en parle quelque part. On peut sans doute expliquer la plus faible importance accordée à cette échelle de la part des enseignants par le manque d'emprise que ceux-ci ont sur le développement de ces habiletés chez leurs étudiants. Nous savons toutefois que certaines commissions scolaires ont intégré des cours d'éducation physique à leur horaire tout en reconnaissant que le programme actuel se fait plutôt discret à ce niveau.

Comme nous l'avons vu au tableau 4 (p. 37), la dernière échelle du questionnaire, **Développement de carrière**, est considérée par les enseignants la troisième en importance ($m=3,08$). Plus précisément, 85,2% d'entre eux reconnaissent la nécessité de développer ces éléments d'employabilité chez leurs étudiants. Les sous-échelles «Exploration» et «Recherche et maintien de l'emploi» obtiennent de fortes moyennes de 3,15 et 3,31 avec des pourcentages de réponses positives de 90,4% et 95,9%.

En ce qui concerne la sous-échelle «Exploration», on observe que les énoncés 76 *Chercher à découvrir ses goûts, ses capacités, ses forces et ses faiblesses à travers ses expériences à l'école et en dehors de l'école* et 81 *Réaliser différentes activités en milieu*

de travail (par exemple, observation de travailleurs, visites d'entreprises, stages) *afin de se préparer à ses choix de carrière* obtiennent des moyennes respectives de 3,41 et 3,33, avec des pourcentages de réponses positives identiques de 96,3%. L'énoncé 79 *Consulter différentes sources d'informations pour effectuer ses choix de carrière* obtient les résultats les plus bas avec une moyenne de 2,96 et un pourcentage de réponses positives de 81,5%.

Concernant la sous-échelle «Connaissance du monde du travail», seulement deux énoncés obtiennent des moyennes égales ou supérieures à 3,00. Ce sont les items 82 *Identifier le plus grand nombre possible de milieux de travail et d'emplois existants dans ces milieux* (m=3,15) et 89 *Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré* (m=3,00). Les résultats indiquent que les enseignants (voir tableau 1 à l'annexe VI p. 118) considèrent les énoncés 90 *Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré* (m=2,74) et 91 *Identifier le salaire de base dans un emploi préféré* (m=2,70) comme ayant moins d'importance que les autres énoncés de cette sous-échelle.

Toujours dans le tableau 4 (page 37), on remarque qu'à la sous-échelle «Prise de décision», les enseignants accordent beaucoup moins d'importance à l'énoncé 94 *Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles* (m=2,54), ainsi qu'à l'énoncé 96 *Considérer les différentes étapes de la prise de décision* (m=2,50). Les trois autres items de cette sous-échelle sont considérés de façon assez importante, les moyennes se situant entre 3,19 et 3,41 avec un taux de réponses positives variant entre 88,9% et 96,3%.

Parmi les dix énoncés de la sous-échelle «Recherche et maintien de l'emploi», un seul énoncé est en bas du seuil de 3,00, soit l'énoncé 100 *Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards* avec une moyenne de 2,90. Toutefois, cet énoncé a son importance puisque 85,2% des enseignants lui ont donné une

réponse positive. Cinq énoncés sur dix ont reçu des enseignants un taux de réponses positives de 100%, soit les énoncés 101, 102, 104, 105 et 106. Cependant, les items 104 *Se présenter correctement à une entrevue d'emploi* ($m=3,67$) et 106 *Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi* ($m=3,59$) sont les habiletés jugées les plus importantes pour les jeunes en difficulté.

La sous-échelle «Recherche et maintien de l'emploi» est la troisième en importance sur les treize sous-échelles du questionnaire. Les enseignants accordent donc un niveau d'importance élevé à la recherche et au maintien de l'emploi, ceci est en conformité avec une partie du programme appelé préparation au marché du travail, qui traite de notions relatives à l'entrevue, au curriculum vitae et à la recherche d'emploi.

À partir des résultats présentés jusqu'ici, nous croyons que les enseignants identifient l'échelle **Contexte de travail** comme ayant le niveau d'importance le plus élevé. Une analyse plus détaillée nous permet de préciser que les éléments d'employabilité liés aux sous-échelles «Habiletés sociales reliées à la tâche», «Habiletés sociales générales de travail», «Recherche et maintien de l'emploi», «Communication orale» et «Habiletés non sociales de travail» sont ceux que les enseignants considèrent plus importants pour que ces jeunes en difficulté puissent s'intégrer aux emplois non spécialisés. Nous analyserons maintenant les réponses des enseignants en région en les comparant avec les réponses des enseignants de la recherche de Tardif (1993).

5.1.1 Les réponses des enseignants en région comparées aux réponses des enseignants de la recherche de Tardif

Nous rappelons ici que les vingt-sept enseignants (11 femmes et 16 hommes) qui ont complété le questionnaire en région représentent 90% de tous les enseignants en I.S.P.J.

en Abitibi-Témiscamingue. Les enseignants (N=174) sollicités par Tardif ont été sélectionnés selon une technique d'échantillonnage non probabiliste. Les questionnaires ont été distribués dans 49 écoles secondaires réparties dans 34 commissions scolaires au Québec, avec un retour de 124 questionnaires complétés (69 hommes et 54 femmes).

Le tableau 11 de la page suivante nous présente une comparaison des réponses des enseignants de ces deux études, concernant les moyennes et écarts types aux échelles et sous-échelles du questionnaire. Nous constatons que les enseignants des deux études sont du même avis en ce qui concerne l'importance accordée à l'échelle **Contexte de travail** avec des moyennes comparables, quoique quelque peu inférieures pour l'étude régionale. Ceci confirme que les enseignants considèrent les habiletés et attitudes reliées à cette échelle comme les plus importantes ou essentielles afin que les jeunes concernés réussissent sur le marché du travail non spécialisé.

Tableau 11

COMPARAISON DES ÉTUDES DE TARDIF (1993) ET DE AYOTTE (1994)
CONCERNANT LES MOYENNES ET ÉCARTS TYPES DES RÉPONSES
DE TOUS LES ENSEIGNANTS AUX ÉCHELLES ET SOUS-ÉCHELLES
DU QUESTIONNAIRE

ÉCHELLE/ Sous-échelle	Tardif (N=124) Moyenne	Écart type	Ayotte (N=27) Moyenne	Écart type
FORMATION DE BASE				
Mathématiques	2,74	0,57	3,15	0,38
Communication écrite	2,89	0,53	3,23	0,38
Communication orale	3,39	0,40	3,30	0,27
TOTAL	2,92	0,41	3,23	0,29
CONTEXTE DE TRAVAIL				
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,53	0,30	3,49	0,30
Habiletés sociales générales de travail	3,57	0,35	3,48	0,30
Habiletés non sociales de travail	3,38	0,32	3,26	0,27
TOTAL	3,46	0,28	3,41	0,24
HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES				
Habiletés physiques	3,17	0,66	2,50	0,37
Habiletés perceptuelles	2,57	0,62	2,43	0,59
Habiletés motrices	3,09	0,47	2,80	0,32
TOTAL	2,97	0,40	2,58	0,34
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE				
Exploration	3,30	0,43	3,15	0,35
Connaissance du monde du travail	3,10	0,43	2,86	0,44
Prise de décision	3,21	0,45	2,98	0,48
Recherche et maintien de l'emploi	3,48	0,36	3,31	0,30
TOTAL	3,28	0,35	3,08	0,34

Les enseignants en Abitibi-Témiscamingue se distinguent toutefois de leurs collègues en province au sujet de l'échelle **Formation de base**. En effet, les enseignants en région accordent à cette échelle la deuxième place ($m=3,23$) en importance, tandis que les enseignants de l'étude provinciale accordent à cette échelle la quatrième place avec une moyenne de 2,92. Comment expliquer cette grande différence d'opinion entre les deux groupes d'enseignants? Une analyse plus poussée au niveau des sous-échelles nous indique que l'ordre est respecté. Les enseignants s'entendent donc sur l'importance relative plus élevée de la sous-échelle «Communication orale» avec des moyennes comparables de 3,30 et 3,39. La grande différence nous vient des deux autres sous-échelles, soit la «Communication écrite» ($m=3,23$ et 2,89) et les «Mathématiques» ($m=3,15$ et 2,74). Ces chiffres semblent nous indiquer que les enseignants en région accordent plus d'importance à l'apprentissage du français et des mathématiques afin d'améliorer la formation académique de base des étudiants qui se préparent à intégrer le marché du travail non spécialisé. Il ne faut pas oublier, toutefois, que les enseignants interrogés dans l'étude de Tardif devaient répondre en fonction d'un groupe d'emploi non spécialisé (par exemple: alimentation, entretien, manutention et vente), tandis que les enseignants en région répondaient en fonction de l'ensemble des emplois non spécialisés, ce qui peut expliquer la différence pour les deux sous-échelles.

L'échelle **Développement de carrière** est en troisième position dans l'étude régionale, alors qu'elle se retrouve en deuxième place dans l'étude provinciale. L'échelle **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices**, jugée moins importante par les enseignants en région avec une moyenne de 2,58, se retrouve en troisième place ($m=2,97$) devant l'échelle **Formation de base** dans l'étude provinciale.

Nous présentons au tableau 11-A de la page suivante l'importance relative des 13 sous-échelles du questionnaire, à partir des moyennes des deux études. La première place a la plus forte moyenne et la treizième, la moyenne la plus faible.

Nous observons que l'ordre (l'importance relative) des cinq premières positions est presque identique, à une seule petite exception près, soit l'inversion des rangs un et deux pour l'étude régionale, avec des moyennes presque identiques de 3,49 et 3,48. Ceci confirme donc, à plus forte raison, l'importance des éléments d'employabilité de ces cinq sous-échelles accordée par les enseignants. Ces deux groupes d'enseignants s'accordent également pour identifier la sous-échelle «Habilités perceptuelles» comme la moins importante (treizième position). Dans les positions intermédiaires six à douze, les plus grandes différences se retrouvent bien sûr aux niveaux des sous-échelles «Communication écrite», «Mathématiques» et «Habilités physiques».

Nous avons déjà noté, lors des analyses de chacune des échelles, la différence importante de perception (entre les deux études) des sous-échelles «Communication écrite» et «Mathématiques». Pour ce qui est de la sous-échelle «Habilités physiques», elle obtient une huitième position avec une moyenne de 3,17 à l'étude provinciale, comparativement à une douzième place ($m=2,50$) pour l'étude régionale. Nous sommes d'accord avec Tardif (1993) lorsqu'il dit:

«Nous expliquons la grande importance accordée à la sous-échelle «Habilités physiques» par le fait que, dans l'ensemble, les emplois reliés aux groupes de professions non spécialisées étudiés nécessitent une intervention musculaire significative et une bonne forme physique.» (p.97).

Tableau 11-A

L'IMPORTANCE RELATIVE DES TREIZE SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE À PARTIR DES MOYENNES DES DEUX ÉTUDES (ENSEIGNANTS)

SOUS-ÉCHELLE	Tardif (N=124)		Ayotte (N=27)	
	Moyenne	Position	Moyenne	Position
Habiletés sociales générales de travail	3,57	1	3,48	2
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,53	2	3,49	1
Recherche et maintien de l'emploi	3,48	3	3,31	3
Communication orale	3,39	4	3,30	4
Habiletés non sociales de travail	3,38	5	3,26	5
Exploration	3,30	6	3,15	7
Prise de décision	3,21	7	2,98	9
Habiletés physiques	3,17	8	2,50	12
Connaissance du monde du travail	3,10	9	2,86	10
Habiletés motrices	3,09	10	2,80	11
Communication écrite	2,89	11	3,23	6
Mathématiques	2,74	12	3,15	8
Habiletés perceptuelles	2,57	13	2,43	13

C'est à se demander si les enseignants en région connaissent vraiment les exigences d'ordre physique des professions non spécialisées, ou bien est-ce dû au fait qu'ils prennent pour acquis qu'un adolescent ou une adolescente est en bonne condition physique, ce qui n'est pas toujours évident.

Nous poursuivons notre analyse en notant les similitudes et les différences au niveau des moyennes des énoncés pour chaque sous-échelle, selon l'ordre de présentation du questionnaire. Les écarts de moyennes entre les deux études pour chaque énoncé sont beaucoup plus grands bien sûr dans les trois sous-échelles mentionnées plus haut. À la sous-échelle «Mathématiques», cinq énoncés obtiennent des différences supérieures à 0,50. Ce sont les énoncés 1 *Lire et écrire des nombres entiers* (0,56), 2 *Lire et écrire des fractions* (0,56), 3 *Lire et écrire des pourcentages* (0,68), 4 *Lire et écrire des décimales* (0,63) et 5 *Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit*, avec une différence de moyenne de 0,71. Un seul énoncé reçoit une moyenne plus basse, soit l'item 10 *Prendre des mesures* (par exemple: distance, poids, temps, quantité) avec une variation de -0,07, ce qui est quand même négligeable.

Pour ce qui est de la sous-échelle «Communication écrite», les six énoncés obtiennent des différences positives variant entre 0,20 et 0,44, du côté de notre étude, qui considère cette sous-échelle plus importante avec une moyenne de 3,23 contrairement à l'étude de Tardif avec une moyenne de 2,89.

Concernant la sous-échelle «Communication orale» qui obtient dans chaque étude la troisième position, tous les énoncés sont jugés de façon presque identique. En effet, les différences se situent à des niveaux négligeables variant entre -0,01 et -0,13.

Quant à la sous-échelle «Habilités sociales reliées à la tâche», un seul énoncé attire notre attention, soit l'item 33 *Accepter d'être supervisé* avec une différence de -0,22. L'écart pour les autres énoncés est minime et se situe entre 0,11 et -0,17. C'est la même chose à la sous-échelle suivante, c'est-à-dire «Habilités sociales générales de travail», où les variations sont négligeables (entre 0,04 et -0,13) à l'exception de l'énoncé 38 *Rester calme en travaillant sous pression*. En effet, les enseignants en région accordent un niveau d'importance de -0,31, situant ce niveau à 3,00 considéré comme important ($m=3,31$ pour l'étude de Tardif).

Des dix-sept énoncés de la sous-échelle «Habilités non sociales de travail», deux seuls se retrouvent avec une différence supérieure à 0,20, soit l'item 46 *Compléter ses tâches dans les délais prévus* avec -0,25 et l'item 53 *S'adapter au changement dans son travail* avec -0,45. Ces trois dernières sous-échelles forment l'échelle « **Contexte de travail** » et on se souviendra de la grande similitude entre les deux études en ce qui concerne les moyennes obtenues. En effet, Tardif, avec une moyenne globale pour cette échelle de 3,46 et Ayotte, avec une moyenne de 3,41, confirment la grande importance que les enseignants accordent à ces éléments d'employabilité pour les jeunes qui désirent s'intégrer au marché du travail.

La sous-échelle «Habilités physiques» nous apparaît significative. Elle est composée de seulement cinq énoncés, mais les différences sont importantes et varient entre -0,60 et -0,77. Les enseignants en région allouent peu d'importance à ces éléments d'employabilité. Faut-il les blâmer, car le programme actuel est très discret sur ce plan. Nous rappelons ici que des cours d'éducation physique ont été intégrés dans certaines commissions scolaires, comme c'est le cas à Malartic, pour favoriser le développement de ces habiletés.

Concernant la sous-échelle «Habilités perceptuelles» nous constatons au tableau 11-A, une treizième position au sein des deux études, ce qui confirme de la part des enseignants qu'ils considèrent les éléments d'employabilité de cette sous-échelle comme les moins importants du questionnaire. L'énoncé 62 *Distinguer visuellement les différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets* obtient une différence de moyenne de -0,36.

En analysant les réponses accordées aux énoncés de la sous-échelle «Habilités motrices», nous constatons des différences négatives pour tous les énoncés se situant entre -0,15 et -0,35. Cela semble indiquer que les enseignants en région accordent moins d'importance à ces éléments d'employabilité que leurs collègues en province. En effet, la moyenne de Tardif à cette sous-échelle est supérieure à 3,00 ($m=3,09$), tandis qu'elle est seulement de 2,80 pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Les sept énoncés de la sous-échelle «Exploration» obtiennent des différences négatives négligeables variant entre -0,13 et 0,21. Les énoncés de la sous-échelle «Connaissance du monde du travail» obtiennent également des différences négatives, toutefois, trois d'entre eux retiennent notre attention. Ce sont les items 86 *Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré* (-0,33), 89 *Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré* (-0,47) et 90 *Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré* (-0,36). Ce sont ces trois énoncés qui contribuent le plus à la différence de moyenne (-0,24) de cette sous-échelle entre les deux études.

Des quatre sous-échelles composant l'échelle **Développement de carrière**, un seul énoncé obtient une différence positive, soit l'item 96 appartenant à la sous-échelle «Prise de décision», et cet écart est minime à 0,10. Les autres énoncés ont bien sûr des différences de moyennes négatives, qui varient entre -0,11 et 0,24.

À la dernière sous-échelle du questionnaire «Recherche et maintien de l'emploi», nous constatons que trois énoncés récoltent des différences de moyennes supérieures à -0,25. Ce sont les énoncés 99 *Informar son entourage immédiat de son désir d'entrer sur le marché du travail* (-0,27), 100 *Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards* (-0,33) et 105 *Identifier les qualités recherchées par les employeurs* (-0,26). Il nous semble surprenant de constater que les enseignants en région ne considèrent pas l'énoncé 100 plus important. En effet, même si la compétition est forte sur le marché du travail, le fait pour un étudiant de faire ce genre de démarche (même si la réponse est souvent négative) le prépare à identifier ses forces et ses faiblesses (connaissance de soi - voir le modèle de Limoges dans le cadre de référence).

La comparaison de ces deux études nous a permis de confirmer l'importance de l'échelle **Contexte de travail**, ainsi que des cinq sous-échelles suivantes: «Habilités sociales générales de travail», «Habilités sociales reliées à la tâche», «Recherche et maintien de l'emploi», «Communication orale» et «Habilités non sociales de travail». Ceci parce que les enseignants de ces deux études ont la même opinion concernant les éléments d'employabilité de cette échelle et de ces sous-échelles. Les enseignants s'entendent également pour déterminer la sous-échelle «Habilités perceptuelles» comme la moins importante de toutes les sous-échelles (treizième position). La comparaison de ces études nous a également permis de constater que les enseignants en région se distinguent de leurs collègues en province. Ils ont une opinion différente en ce qui regarde les sous-échelles «Mathématiques», «Communication écrite» et «Habilités physiques». En effet, les enseignants en région accordent plus d'importance à l'apprentissage du français et des mathématiques (afin d'améliorer la formation académique de base des étudiant) que les enseignants consultés dans la recherche de Tardif. Pour ce qui est de la sous-échelle «Habilités physiques», les enseignants en région y accordent cette fois-ci moins d'importance que leurs collègues provinciaux.

5.2 Les réponses des employeurs

De la même manière que nous l'avons fait précédemment pour les réponses des enseignants, cette deuxième partie du cinquième chapitre se concentre sur l'analyse des opinions fournies par les employeurs au *Questionnaire d'opinions sur la préparation des jeunes au travail non spécialisé* de Tardif. Pour ce faire, nous étudierons les opinions de l'ensemble des employeurs interrogés en Abitibi-Témiscamingue sans distinction des groupes de professions, à la suite de quoi nous effectuerons le même type d'analyse en comparant les réponses des employeurs de l'étude réalisée à Sherbrooke par Tardif.

Cinquante-huit employeurs, soit 41% (voir annexe XIV p. 209) ont bien voulu compléter le questionnaire. La majorité des répondants sont propriétaires de leur entreprise et ce groupe est formé de seize femmes (27,6%) et quarante-deux hommes (72,4%). Ces entreprises sont principalement des P.M.E. puisque trente-six d'entre elles ont moins de cinq employés à leur compte, quinze ont entre six et vingt employés, tandis que les sept dernières entreprises en ont plus de vingt.

5.2.1 Les réponses des employeurs en Abitibi-Témiscamingue

Pour les employeurs interrogés, nous précisons d'abord l'échelle qu'ils considèrent comme la plus importante du questionnaire. Ensuite, pour chaque échelle nous déterminerons la ou les sous-échelles jugées les plus importantes, et nous terminerons cette analyse des réponses des employeurs en identifiant, pour chacune des échelles et/ou sous-échelles, les énoncés trouvés les plus et les moins importants. Pour ce faire, nous utilisons les opinions fournies par les cinquante-huit employeurs en région qui ont

complété le questionnaire, à partir desquelles nous calculons la moyenne, l'écart type et le pourcentage de réponses négatives (1+2) et positives (3+4) à chaque énoncé, sous-échelle et échelle du questionnaire.

Le tableau 5 de la page suivante présente les statistiques descriptives des sous-échelles et échelles pour les cinquante-huit employeurs en région. Ainsi, nous constatons que ces employeurs accordent plus d'importance à l'échelle **Contexte de travail** avec une moyenne de 3,45 et que 98,6% d'entre eux la considèrent importante ou essentielle. Elle se démarque clairement de l'échelle **Développement de carrière**, deuxième en importance avec une moyenne de 3,17, malgré le fait que plus de 90% des employeurs lui ont attribué des réponses positives. L'échelle **Formation de base** suit de près en troisième place avec une moyenne de 3,12 sur 4,00. L'échelle **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices** ferme la marche avec une moyenne en deçà du 3,00 considéré comme important, avec une moyenne globale de 2,79 (69,8% de réponses positives).

En commençant par la sous-échelle «Mathématiques» (selon l'ordre de présentation du questionnaire) nous constatons, au tableau 2 présenté à l'annexe VII (p. 128), que trois énoncés sont jugés comme plus importants par l'ensemble des employeurs. Ce sont les items 1 *Lire et écrire des nombres entiers* (m=3,43) auquel 89,7% des employeurs accordent des réponses positives, 5 *Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit* (m=3,41) et 8 *Lire l'heure* (m=3,74), considéré important ou essentiel par 94,9% des répondants. Par contre, deux énoncés sont trouvés moins importants dans cette sous-échelle. Il s'agit de l'item 12 *Interpréter des données sur différents documents* (m=1,98), qui est jugé important ou essentiel par seulement 19% de tous les employeurs consultés, et de l'item 11 *Convertir des unités de mesure* (m=2,35) jugé important ou essentiel par seulement 37,9% des répondants.

Tableau 5

MOYENNES, ÉCARTS TYPES ET RÉPARTITION (%) DES
RÉPONSES DE TOUS LES EMPLOYEURS AUX
ÉCHELLES ET SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE (N=58)

ÉCHELLE/ Sous-échelle	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
FORMATION DE BASE				
Mathématiques	3,00	0,54	21,5%	78,5%
Communication écrite	2,99	0,57	23,3%	76,7%
Communication orale	3,38	0,36	4,8%	95,2%
TOTAL	3,12	0,37	18,3%	81,7%
CONTEXTE DE TRAVAIL				
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,48	0,32	1,4%	98,6%
Habiletés sociales générales de travail	3,46	0,29	2,6%	97,4%
Habiletés non sociales de travail	3,40	0,30	1,5%	98,5%
TOTAL	3,45	0,27	1,6%	98,4%
HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES				
Habiletés physiques	2,89	0,74	30,3%	69,7%
Habiletés perceptuelles	2,55	0,55	43,5%	56,5%
Habiletés motrices	2,92	0,50	21,8%	78,2%
TOTAL	2,79	0,45	30,2%	69,8%
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE				
Exploration	3,19	0,35	6,8%	93,2%
Connaissance du monde du travail	2,97	0,34	15,1%	84,9%
Prise de décision	3,16	0,39	7,2%	92,8%
Recherche et maintien de l'emploi	3,38	0,33	5,7%	94,3%
TOTAL	3,17	0,27	9,1%	90,9%

Quant à la sous-échelle «Communication écrite», elle compte deux énoncés qui sont considérés comme importants par plus de 90% des employeurs, soit l'item 14 *Comprendre le sens d'une communication écrite* (m=3,30) et l'item 16 *Écrire lisiblement* (m=3,24). Seul l'énoncé 17 *Écrire sans faute d'orthographe* (m=2,36) est trouvé moins important, puisque 60,3% le considèrent peu ou pas important pour l'intégration professionnelle des jeunes en difficulté.

Selon les employeurs, les cinq énoncés de la sous-échelle «Communication orale» sont importants puisque le plus faible pourcentage de réponses positives est de 82,7% à l'énoncé 23 *Utiliser la terminologie appropriée à son travail* (m=3,07). Deux énoncés sont tout de même jugés plus importants dans cette sous-échelle, soit l'item 19 *Écouter de façon attentive* (m=3,59) et l'item 20 *Comprendre une communication verbale* (m=3,66). Il est à noter que ces deux énoncés sont jugés de façon positive par 100% des employeurs.

Les opinions des employeurs en région ici présentées sont comparables à celles d'autres recherches. Wilms (1983) précise que les employeurs interrogés dans son étude jugent moins importantes les habiletés reliées à la formation de base, comparativement aux bonnes habiletés et attitudes de travail qui se retrouvent en grande partie dans l'échelle **Contexte de travail**. Faas et D'Alonzo (1990) indiquent pour leur part que les habiletés de compréhension en communication orale sont les plus importantes, ce qui est observé aux énoncés 19 et 20 de la sous-échelle «Communication orale». Nos résultats sont tout à fait comparables aux résultats de l'étude de Tardif pour ce qui est de l'échelle **Formation de base**. Tardif mentionne que les résultats présentés à cette échelle, même si elle est moins importante, ne veulent pas dire qu'ils sont sans valeurs aux yeux des employeurs. À cet effet, Okolo et Sitlington (1986) précisent justement que les jeunes en difficulté n'obtiennent pas d'emplois entre autres à cause de leur manque d'habiletés

académiques reliées au travail. D'autres auteurs tels que Gottlieb et Driscoll (1982) ainsi que Richards (1980), indiquent que les employeurs interrogés considèrent importantes les habiletés académiques de base (Tardif p.146).

Pour ce qui est de l'échelle **Contexte de travail**, ses trois sous-échelles présentent les moyennes les plus élevées du questionnaire (voir tableau 5 p. 58) avec un taux de réponses positives variant de 97,4% à 98,6%. Tous les énoncés de cette échelle sont considérés importants puisque l'énoncé 30 *Éviter de déranger les autres travailleurs durant leur ouvrage*, avec la moyenne la plus basse de l'échelle à 3,28, obtient quand même un taux de réponse positive de 91,4%. Quinze énoncés (24, 25, 26, 27, 33, 37, 39, 40, 41, 42, 49, 50, 52, 53 et 54) sont jugés importants ou essentiels par tous les employeurs consultés (100%). Les énoncés 27 *Répondre aux clients avec entrain et gentillesse* (m=3,78), 37 *Faire preuve de loyauté* (par exemple: ne pas voler l'employeur) (m=3,91) et 40 *Respecter les horaires de travail* (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas) (m=3,78), peuvent être considérés les trois plus importants de cette échelle **Contexte de travail**.

L'échelle **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices** est la moins importante des quatre échelles du questionnaire selon les employeurs interrogés en région. Ses trois sous-échelles occupent les dernières positions (11e, 12e et 13e) avec des taux de réponses positives variant entre 56,5% et 78,2%. La sous-échelle «Habiletés motrices» est jugée par les employeurs comme la plus importante avec une moyenne de 2,92, tandis que la sous-échelle «Habiletés perceptuelles» est considérée la moins importante du questionnaire, avec une moyenne de 2,55% (13e position).

Quant à la sous-échelle «Habilités physiques», un seul énoncé attire notre attention, soit l'item 60 *Soulever, porter, pousser ou tirer fréquemment des objets lourds* qui obtient la plus faible moyenne avec 2,58. Les autres énoncés ont des moyennes se situant entre 2,75 et 3,10 avec des réponses positives variant de 63,8% à 75,9%.

Le tableau 2 de l'annexe VII (p. 128) nous permet de préciser qu'à la sous-échelle «Habilités perceptuelles», deux énoncés sont considérés moins importants par les employeurs consultés en Abitibi-Témiscamingue. Ce sont les énoncés 65 *Distinguer différentes saveurs* (m=1,91) et 66 *Évaluer au toucher la taille, la forme, la température ou la texture des objets* (m=2,29), qui sont jugés peu ou pas importants par respectivement 75,9% et 60,4% des employeurs interrogés. L'habileté à distinguer visuellement des différences dans la forme, la distance, la couleur ou la texture des objets (no 62) avec une moyenne de 3,19 est la plus importante de cette sous-échelle, puisque 87,9% des répondants la considèrent importante ou essentielle.

Selon la moyenne du niveau d'importance calculée aux items de la sous-échelle «Habilités motrices», l'énoncé 70 *Utiliser avec rapidité et précision ses mains* (m=3,20) est considéré le plus important par les employeurs. Toutefois, si on utilise la répartition des réponses négatives et positives, l'item 74 *Maintenir une bonne posture corporelle* avec un taux de réponses positives de 91,4%, doit être considéré comme l'énoncé le plus important de cette sous-échelle, malgré une moyenne de 2,98. Ces deux items (70 et 74) peuvent donc être considérés les plus importants de cette sous-échelle «Habilités motrices». Seule l'habileté à grimper (m=2,35) est jugée comme la moins importante par les employeurs, puisque seulement 48,3% d'entre eux la trouvent importante ou essentielle.

Pour ce qui est de la quatrième échelle du questionnaire, **Développement de carrière**, on constate au tableau 5 (p. 58) que la sous-échelle «Recherche et maintien de l'emploi» est considérée la plus importante. Avec une moyenne de 3,38 et le fait que 94,3% des employeurs la jugent importante ou essentielle pour l'intégration professionnelle des jeunes en difficulté, cette sous-échelle est l'une des plus importantes du questionnaire (4e position).

Tous les énoncés de la sous-échelle «Exploration» sont jugés importants (voir tableau 2 à l'annexe VII (p. 128) avec des moyennes se situant entre 3,00 et 3,31 et des pourcentages de réponses positives variant de 86,2% à 98,3%. Il serait difficile de faire ressortir un élément jugé moins important dans cette sous-échelle. Au sujet de la sous-échelle «Connaissance du monde du travail», on peut considérer l'énoncé 89 *Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré* (m=3,14) comme étant le plus important, puisque 96,5% des employeurs lui accordent des réponses positives. L'énoncé 85 *Nommer les différentes formes de rémunération sur le marché du travail* (m=2,60) peut être considéré le moins important puisque seulement 56,9% des employeurs le jugent important ou essentiel.

Dans la sous-échelle «Prise de décision», l'énoncé 92 *Considérer ses qualités, ses défauts, ses habiletés et ses goûts dans ses choix de carrière* obtient l'approbation de 100% des employeurs (réponses positives) avec une moyenne de 3,32. C'est donc l'énoncé le plus important. D'autre part, l'item 94 est le seul en deça de 3,00 (m=2,98) jugé important ou essentiel par 77,6% de tous les employeurs. Il est ainsi l'énoncé le moins important.

Quant à la dernière sous-échelle du questionnaire, «Recherche et maintien de l'emploi», l'énoncé 99 *Informar son entourage immédiat de son désir d'entrer sur le marché du travail*, malgré sa moyenne de 3,00, est l'énoncé le moins important comparé

aux autres. Les énoncés 104 *Se présenter correctement à une entrevue d'emploi* (m=3,67) et 106 *Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi* (m=3,70), sont jugés les plus importants par les employeurs pour favoriser l'accès au travail pour les élèves en difficulté. Toutefois, l'item 103 *Préparer son curriculum vitae* suit de très près avec une moyenne de 3,57.

En résumé, cette analyse des réponses données par les employeurs en région indique qu'ils considèrent l'échelle **Contexte de travail** comme la plus importante afin que les jeunes en difficulté puissent s'intégrer au marché du travail non spécialisé. De façon plus précise, l'ensemble des habiletés, attitudes et connaissances reliées aux sous-échelles «Habiletés générales de travail», «Habiletés sociales reliées à la tâche», «Habiletés non sociales de travail», «Communication orale» et «Recherche et maintien de l'emploi» sont considérées avec plus d'importance. Il est à noter que ces cinq sous-échelles sont les mêmes précédemment identifiées par les enseignants, ce qui prédispose à un partenariat adéquat entre le monde de l'éducation et le monde du travail, puisque les attentes de base sont les mêmes.

Nous allons maintenant vérifier nos résultats en les comparant à la recherche de Tardif. L'objectif est de voir si les employeurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue se distinguent des employeurs de la recherche de Tardif concernant les éléments d'employabilité requis pour l'intégration au marché du travail des jeunes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage.

5.2.2 Les réponses des employeurs en Abitibi-Témiscamingue comparées aux réponses des employeurs de la recherche de Tardif

Nous rappelons ici que les 58 employeurs en région ont été contactés par les enseignants des différentes commissions scolaires qui ont participé volontairement à cette recherche. Les employeurs devaient déjà avoir un stagiaire en I.S.P.J. Tardif s'est adressé à des employeurs de la région de l'Estrie, qu'il a regroupés en deux catégories selon le nombre de travailleurs. La première catégorie correspond aux entreprises qui embauchent de 1 à 19 employés; la seconde est composée de celles qui emploient 20 personnes et plus. Il est à noter que les entreprises qui n'engagent aucun employé, c'est-à-dire où il n'y a que le propriétaire qui travaille, ne sont pas incluses dans le premier groupe de Tardif. Ceci est différent pour notre étude puisque aucune distinction n'a été faite au sujet de la taille de l'entreprise. Tardif a choisi ses employeurs selon une technique d'échantillonnage probabiliste de type aléatoire, soit l'échantillonnage au hasard.

Le tableau 12 de la page suivante nous présente une comparaison des réponses des employeurs pour ces deux études concernant les moyennes et les écarts types aux échelles et sous-échelles du questionnaire. Nous constatons que les deux études en arrivent au même résultat concernant la priorité à accorder aux échelles. L'ordre est en effet respecté: la première place va à l'échelle **Contexte de travail** ($m=3,45$ versus $3,55$ pour l'étude de Tardif), la seconde position est occupée par l'échelle **Développement de carrière** ($m=3,17$ versus $3,16$ pour Tardif), suivie de l'échelle **Formation de base** ($m=3,12$ versus $3,06$) et, au dernier rang, l'échelle **Habiletés physiques**,

Tableau 12

COMPARAISON DES ÉTUDES DE TARDIF (1993) ET DE AYOTTE (1994)
CONCERNANT LES MOYENNES ET ÉCARTS TYPES DES RÉPONSES
DE TOUS LES EMPLOYEURS AUX ÉCHELLES ET SOUS-ÉCHELLES
DU QUESTIONNAIRE

ÉCHELLE/ Sous-échelle	Tardif (N=249)		Ayotte (N=58)	
	Moyenne	Écart type	Moyenne	Écart type
FORMATION DE BASE				
Mathématiques	2,93	0,56	3,00	0,54
Communication écrite	3,04	0,49	2,99	0,57
Communication orale	3,40	0,40	3,38	0,36
TOTAL	3,06	0,42	3,12	0,37
CONTEXTE DE TRAVAIL				
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,56	0,30	3,48	0,32
Habiletés sociales générales de travail	3,64	0,32	3,46	0,29
Habiletés non sociales de travail	3,52	0,31	3,40	0,30
TOTAL	3,55	0,27	3,45	0,27
HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES				
Habiletés physiques	3,21	0,61	2,89	0,74
Habiletés perceptuelles	2,59	0,68	2,55	0,55
Habiletés motrices	3,11	0,52	2,92	0,50
TOTAL	2,99	0,45	2,79	0,45
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE				
Exploration	3,09	0,46	3,19	0,35
Connaissance du monde du travail	2,94	0,43	2,97	0,34
Prise de décision	3,22	0,43	3,16	0,39
Recherche et maintien de l'emploi	3,39	0,36	3,38	0,33
TOTAL	3,16	0,34	3,17	0,27

perceptuelles et motrices ($m=2,79$ versus $2,99$). Il est à noter que les moyennes et écarts types sont très comparables, sauf peut-être pour cette dernière échelle avec une différence de moyenne de $-0,20$, ce qui n'est quand même pas beaucoup.

Nous présentons, au tableau 12-A de la page suivante, l'importance relative des treize sous-échelles du questionnaire à partir des moyennes des deux études. La première place a la plus forte moyenne et la treizième, la plus faible.

Pour ce qui est des trois sous-échelles composant l'échelle **Contexte de travail**, l'ordre est presque respecté (inversion des positions 1 et 2 avec une différence très minime de $0,02$), quoique les moyennes sont un peu plus basses en Abitibi-Témiscamingue. Cela confirme quand même la grande importance à accorder à cette échelle et à ses trois sous-échelles.

Les sous-échelles en position 4 et 5 sont les mêmes avec des moyennes presque identiques. La sous-échelle «Prise de décision», en 6e position pour les employeurs de l'Estrie, est en 7e place pour les employeurs de l'Abitibi-Témiscamingue avec une moyenne semblable de $3,22$ versus $3,16$ pour l'étude de Tardif. Cela signifie qu'il y a très peu de différence entre les deux groupes de répondants pour ces sous-échelles de tête considérées importantes ou essentielles. La sous-échelle «Habilités physiques» est celle qui présente la plus grande différence, tant au niveau de la moyenne ($3,21$ pour Tardif versus $2,89$ pour Ayotte), que de la position (12e pour notre étude et 7e pour Tardif). Ce phénomène s'était également produit lorsque nous avons comparé les enseignants de notre étude avec ceux de l'étude provinciale. Il est assez difficile d'expliquer pourquoi les employeurs en région accordent l'avant-dernière place aux habiletés physiques. Au chapitre 1 traitant de la problématique, nous avons cité (p. 7) Girard, Gauthier et Vinet (1978) au sujet des jeunes qui vivaient des conditions physiques de travail difficiles.

Tableau 12-A

L'IMPORTANCE RELATIVE DES TREIZE SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE À PARTIR DES MOYENNES DES DEUX ÉTUDES (EMPLOYEURS)

SOUS-ÉCHELLE	Tardif (N=249)		Ayotte (N=58)	
	Moyenne	Position	Moyenne	Position
Habiletés sociales générales de travail	3,64	1	3,46	2
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,56	2	3,48	1
Habiletés non sociales de travail	3,52	3	3,40	3
Communication orale	3,40	4	3,38	4
Recherche et maintien de l'emploi	3,39	5	3,38	5
Prise de décision	3,22	6	3,16	7
Habiletés physiques	3,21	7	2,89	12
Habiletés motrices	3,11	8	2,92	11
Exploration	3,09	9	3,19	6
Communication écrite	3,04	10	2,99	9
Connaissance du monde du travail	2,94	11	2,97	10
Mathématiques	2,93	12	3,00	8
Habiletés perceptuelles	2,59	13	2,55	13

En raison de leur vitalité, ils occupaient plus souvent qu'à leur tour des postes de travail aux cadences accélérées. Comment cela se fait-il que les employeurs en région accordent peu ou pas d'importance à cette sous-échelle? La nature des entreprises pourrait peut-être expliquer, du moins en partie, cette situation.

Une autre sous-échelle attire notre attention, soit «Mathématiques», qui obtient une 12^e position dans l'étude de Tardif et une 8^e dans notre recherche. Cette sous-échelle obtient toutefois des moyennes comparables de 2,93 versus 3,00 pour l'étude de Tardif. Les enseignants en région avaient également jugé cette sous-échelle de façon encore plus avantageuse. Ce phénomène serait-il dû à l'état de scolarisation en Abitibi-Témiscamingue décrit par Larue et Chénard (1992), qui affirment que la région est sous-scolarisée par rapport aux autres régions québécoises? Les enseignants et les employeurs ont peut-être constaté de façon empirique des lacunes en mathématiques chez les étudiants stagiaires en Abitibi-Témiscamingue, alors que ce phénomène était moins prononcé en province.

Nous constatons également que les deux groupes de répondants reconnaissent unanimement la sous-échelle «Habilités perceptuelles», avec une 13^e position et des moyennes de 2,59 versus 2,55, comme la sous-échelle la moins importante du questionnaire pour l'intégration au marché du travail. Les autres sous-échelles ont des positions relatives différentes, cependant les moyennes sont très proches, donc comparables.

Concernant l'analyse de chacun des énoncés entre les deux études, nous constatons que les différences sont minimales partout, sauf pour deux sous-échelles: «Mathématiques» et «Habilités physiques». Nous nous contenterons donc d'analyser ces deux sous-échelles. L'écart de moyenne des deux études à la sous-échelle «Mathématiques» est dû

en grande partie à quatre énoncés: l'item 3 *Lire et écrire des pourcentages* ($m=0,22$), l'item 4 *Lire et écrire des décimales* ($m=0,32$), l'item 7 *Utiliser correctement une calculatrice* ($m=0,29$) et l'item 8 *Lire l'heure* ($m=0,23$). Les autres énoncés ont des différences minimales.

Pour ce qui est de la sous-échelle «Habilités physiques» nous observons, en comparant le tableau 2 de l'annexe VII (p.128) de notre étude au tableau 27 de la recherche de Tardif, que les cinq énoncés présentent des différences de moyennes négatives importantes, variant de -0,20 à -0,39. Ceci explique statistiquement l'écart de moyenne entre ces deux sous-échelles, mais ne donne pas d'information pour comprendre pourquoi les employeurs en région considèrent les habiletés de cette sous-échelle à la baisse.

En résumé, les employeurs en région sont du même avis que les employeurs de l'Estrie en ce qui regarde les quatre échelles du questionnaire. Ils se distinguent toutefois lorsque nous analysons les sous-échelles. En effet, les employeurs en région accordent moins d'importance aux éléments d'employabilité de la sous-échelle «Habilités physiques» et, à l'inverse, ils accordent plus d'importance relative à la sous-échelle «Mathématiques» avec une 8e position, contre une 12e place pour Tardif (voir tableau 12-A p. 67).

5.3 Les réponses des parents en Abitibi-Témiscamingue

Avant de présenter l'analyse des réponses fournies par les parents ($N=81$) d'élèves inscrits en I.S.P.J. au questionnaire d'opinions sur la préparation des jeunes au travail non spécialisé de Tardif (1993), nous expliquons de quelle manière nous avons préexpérimenter le questionnaire auprès des parents.

5.3.1 La préexpérimentation du questionnaire auprès des parents

Dix parents d'élèves de la deuxième année en I.S.P.J. de la Commission scolaire de Malartic ont été sollicités pour la préexpérimentation du questionnaire. Le but n'était pas de connaître leurs opinions mais de découvrir si les questions étaient bien comprises et d'identifier la nature des difficultés rencontrées pour chaque item.

Nous avons préalablement administré le questionnaire à nos élèves quelques semaines auparavant, de façon à entrevoir le genre de difficultés que nous pourrions rencontrer avec les parents. Chaque question a été scrutée à la loupe avec les élèves pour voir si elle était bien comprise. Les étudiants "accrochaient" sur certains mots, toutefois, les exemples donnés par Tardif venaient clarifier le tout. Voici un exemple, soit l'item 69.

Démontrer une motricité corporelle adéquate (ex.: pouvoir se pencher, s'agenouiller, s'accroupir, ramper). L'expression "motricité corporelle" est en général peu comprise par les étudiants mais les exemples mentionnés sont très clairs. À notre avis, sur les 106 questions du questionnaire une seule mériterait, pour le bénéfice des étudiants, un exemple supplémentaire, soit l'item no 1: *Lire et écrire des nombres entiers*. Le terme "entier" n'étant pas évident pour tous.

Notre démarche auprès de nos élèves nous a également permis de constater que les étudiants classés au niveau élémentaire manquaient de vocabulaire et de confiance en soi devant un questionnaire si long (106 questions). Toutefois, les élèves classés au niveau secondaire premier cycle n'éprouvaient que quelques difficultés mineures. Trois autres enseignants en I.S.P.J. (un de Malartic et deux de Rouyn-Noranda) ont administré le

questionnaire à leurs élèves (N=37). Ces enseignants confirment nos observations, à savoir que les étudiants de niveau secondaire premier cycle sont aptes à compléter le questionnaire d'opinions de Tardif.

Nos rencontres individuelles avec les parents lors de la préexpérimentation nous ont permis de faire les mêmes constatations: ceux qui étaient de niveau secondaire n'ont eu aucune difficulté avec les questions, les exemples fournis par le questionnaire venant clarifier les incertitudes. Ce fut toutefois plus laborieux avec deux parents. Ceux-ci nous ont révélé qu'ils n'avaient pas été à l'école très longtemps et qu'ils lisaient très peu. Un de ces parents a même insisté pour apporter le questionnaire à la maison. Le lendemain matin, le questionnaire était de retour sur notre bureau. Madame s'était fait un devoir de le compléter avec l'aide de son fils étudiant en 5e secondaire. Nous n'avions pu lui faire comprendre que le but était de vérifier sa compréhension des questions et non de compléter le questionnaire. Il est à noter que les questionnaires obtenus lors de la préexpérimentation avec les parents n'ont pas été retenus pour la compilation finale concernant les opinions des parents (N=81).

Sur la feuille "Directives aux parents" (voir annexe IV p. 113) qui accompagnait le questionnaire, la section *Renseignements généraux* ne comprenait pas de question sur la scolarité des répondants: nous ne voulions pas mettre des personnes mal à l'aise. Cependant, ce renseignement aurait pu nous être utile pour discriminer certains questionnaires qui auraient pu être éliminés, par manque de scolarité (certains employeurs pourraient être dans la même situation). Nous croyons de plus que la longueur du questionnaire a pu décourager les personnes ne se sentant pas aptes à y répondre.

5.3.2 Les réponses des parents en Abitibi-Témiscamingue

Quatre-vingt-un parents, soit 49% (voir annexe XIV p. 208), ont bien voulu compléter le questionnaire: quarante-cinq mères (55,6%) et trente-trois pères (40,7%). Trois répondants n'ont pas indiqué leur sexe. Il y a en moyenne 2,9 enfants par famille, mais dix parents (12,3%) mentionnent que leur fille ou leur fils inscrit en I.S.P.J. est enfant unique.

Le tableau 3 de l'annexe VIII (p. 138) nous renseigne sur les moyennes, les écarts types et la répartition (%) des réponses des parents pour chacune des questions, sous-échelles et échelles du questionnaire. Le tableau 6 de la page suivante présente quant à lui seulement les sous-échelles et les échelles du questionnaire. Nous observons que les parents accordent plus d'importance à l'échelle **Contexte de travail** avec une moyenne (m) de 3,51 sur 4,00, suivie de l'échelle **Formation de base** (m=3,35). Pour leur part, les échelles **Développement de carrière** et **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices** ont des moyennes respectives de 3,28 et 3,02. Les moyennes accordées pour chaque échelle du questionnaire par les parents sont supérieures aux moyennes accordées par les enseignants et les employeurs pour ces mêmes échelles.

Une de nos questions de départ était de vérifier si les parents (voir page 21) sont trop exigeants quant à leurs attentes envers les employeurs, les enseignants ou leurs propres enfants. Nous venons de spécifier, dans le paragraphe précédent, que les parents obtiennent des moyennes plus élevées que les enseignants et les employeurs au niveau de chaque échelle du questionnaire. Nous poursuivons notre analyse au plan des sous-échelles en comparant les résultats des trois populations à l'aide du tableau 7 présenté à la suite du tableau 6. Nous observons que onze sous-échelles sur treize obtiennent des moyennes supérieures aux enseignants et aux employeurs. Les moyennes des deux autres

Tableau 6

MOYENNES, ÉCARTS TYPES ET RÉPARTITION (%) DES
RÉPONSES DE TOUS LES PARENTS AUX
ÉCHELLES ET SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE (N=81)

ÉCHELLE/ Sous-échelle	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
FORMATION DE BASE				
Mathématiques	3,31	0,39	13,1%	86,9%
Communication écrite	3,33	0,45	10,7%	89,3%
Communication orale	3,40	0,42	4,9%	95,1%
TOTAL	3,35	0,38	10,7%	89,3%
CONTEXTE DE TRAVAIL				
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,46	0,36	2,8%	97,2%
Habiletés sociales générales de travail	3,59	0,36	1,5%	98,5%
Habiletés non sociales de travail	3,47	0,35	2,7%	97,3%
TOTAL	3,51	0,33	2,5%	97,5%
HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES				
Habiletés physiques	2,87	0,59	28,4%	71,6%
Habiletés perceptuelles	3,02	0,57	17,7%	82,3%
Habiletés motrices	3,18	0,47	10%	90%
TOTAL	3,02	0,47	17%	83%
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE				
Exploration	3,33	0,50	7,2%	92,8%
Connaissance du monde du travail	3,17	0,41	9,6%	90,4%
Prise de décision	3,20	0,44	8,9%	91,1%
Recherche et maintien de l'emploi	3,40	0,46	6,5%	93,5%
TOTAL	3,28	0,39	8%	92%

Tableau 7

L'IMPORTANCE RELATIVE DES TREIZE SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE À PARTIR DES MOYENNES DES TROIS GROUPES DE RÉPONDANTS

Sous-échelle	Enseignants (N=27)		Employeurs (N=58)		Parents (N=81)	
	Moy.	Rang	Moy.	Rang	Moy.	Rang
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,49	1	3,48	1	3,46	3
Habiletés sociales générales de travail	3,48	2	3,46	2	3,59	1
Recherche et maintien de l'emploi	3,31	3	3,38	5	3,40	5
Communication orale	3,30	4	3,38	4	3,40	4
Habiletés non sociales de travail	3,26	5	3,40	3	3,47	2
Communication écrite	3,23	6	2,99	9	3,33	7
Exploration	3,15	7	3,19	6	3,33	6
Mathématiques	3,15	8	3,00	8	3,31	8
Prise de décision	2,98	9	3,16	7	3,20	9
Connaissance du monde du travail	2,86	10	2,97	10	3,17	11
Habiletés motrices	2,80	11	2,92	11	3,18	10
Habiletés physiques	2,50	12	2,89	12	2,87	13
Habiletés perceptuelles	2,43	13	2,55	13	3,02	12

sous-échelles, «Habilités sociales reliées à la tâche» (-0,03) et «Habilités physiques» (-0,02) sont presque identiques aux moyennes des enseignants et des employeurs. Ceci confirme donc nos observations empiriques (voir section 5.3.2) avec les parents, à savoir que ceux-ci ont des attentes plus élevées que les enseignants et les employeurs.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation. Nous nous limitons à mentionner deux pistes de réflexion qui demanderaient plus d'investigation pour être confirmées ou infirmées. Ces pistes de réflexion sont: 1- La non-acceptation par les parents des difficultés d'adaptation et d'apprentissage de leurs enfants; 2- La méconnaissance du monde de l'éducation versus les élèves qui rencontrent ces difficultés. Il est à noter que le fait, pour les parents, de placer la barre plus haute que les enseignants et les employeurs peut ajouter à la pression déjà très grande des étudiants inscrits en I.S.P.J. à se trouver un emploi. Cette pression supplémentaire peut décourager les étudiants, qui ont déjà une faible estime de soi, et avoir comme conséquences d'entraîner d'autres situations d'échec, avec plus de stress.

5.4 La comparaison des réponses des enseignants et des employeurs en Abitibi-Témiscamingue pour chaque énoncé du questionnaire

Il nous apparaît essentiel de vérifier à chacun des énoncés la convergence ou la divergence d'opinions des enseignants et des employeurs en Abitibi-Témiscamingue, afin de vérifier les liens possibles entre le monde de l'éducation et le marché du travail. En utilisant la technique statistique du Khi carré (χ^2), nous préciserons à quelles habiletés, attitudes et connaissances du questionnaire on obtient des différences significatives quant à la répartition des niveaux d'importance accordée par les enseignants et les employeurs

de la région. Le Khi carré est, selon Mialaret, une: «[...] généralisation de la méthode de comparaison de deux pourcentages [...]»¹. Nous utilisons les deux catégories de choix de réponses du questionnaire, soit les réponses dites négatives (1+2) et celles considérées positives (3+4) pour lesquelles catégories les fréquences de réponses des enseignants et des employeurs sont compilées et traduites en pourcentage.

Les valeurs du Khi carré que nous calculons pour chaque énoncé du questionnaire (voir tableau 13 de l'annexe X (p. 152)) sont ensuite comparées à la valeur précisée par la table de χ^2 de 0,05 (Mialaret, 1991) à 1,00 degré de liberté, soit la valeur critique de 3,84, ou à celle spécifiée au seuil de 0,01 soit 6,64 ou encore à la valeur de 10,83 qui correspond au seuil de 0,001 (Dayham, 1969). Si la valeur calculée du χ^2 d'un énoncé donné est supérieure à 3,84, 6,64 ou 10,83, nous pourrions dire qu'une différence significative existe au niveau de signification correspondant de 0,05, de 0,01 ou de 0,001 entre les distributions des enseignants et des employeurs pour l'énoncé en question.

Le tableau 13-A présenté à l'annexe X (p. 164) contient tous les énoncés obtenant un Khi carré significatif lorsque l'on compare les distributions de ces deux groupes de répondants (enseignants et employeurs). Nous observons que seize énoncés (15%) obtiennent une différence significative. L'échelle **Formation de base** ne contient que quatre de ces énoncés sur une possibilités de vingt-trois. La sous-échelle «Mathématiques» en contient deux au niveau de signification de 0,05, soit les énoncés 3 *Lire et écrire des pourcentages* et 7 *Utiliser correctement une calculatrice*. L'observation des réponses positives nous permet de constater une plus grande importance accordée par

¹ G. MIALARET, *Statistiques appliquées aux sciences humaines*, Paris, Presses Universitaires de France, 1991, p. 225.

les enseignants à ces deux énoncés. Nous avons déjà mentionné (voir tableau 11-A p. 51) une différence de position entre les enseignants de la région (8e rang) et les enseignants de la recherche de Tardif (12e rang) concernant cette sous-échelle «Mathématiques».

La sous-échelle «Communication écrite» obtient également deux énoncés avec une différence significative, soit les énoncés 13 *Lire des documents écrits* et 15 *Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos*. Ces différences significatives sont elles aussi dues à la plus grande importance accordée par les enseignants à ces deux énoncés. La **Formation de base** étant du ressort des enseignants, faut-il s'étonner que ces derniers accordent plus d'importance à ces quatre énoncés que les employeurs? Il est important de signaler ici le consensus pour tous les items de la sous-échelle «Communication orale», jugés très importants par les deux groupes de répondants avec des résultats au Khi carré très faibles.

L'échelle **Contexte de travail** ne contient que trois énoncés (sur une possibilité de trente-trois) avec une différence significative au Khi carré entre les deux groupes de répondants. Les sous-échelles «Habilités sociales reliées à la tâche» et «Habilités sociales générales de travail» n'obtiennent aucun énoncé divergent, ce qui confirme la première place accordée à cette échelle par les enseignants ($m=3,41$) et les employeurs ($m=3,45$), qui ont des moyennes similaires. Seule la sous-échelle «Habilités non sociales de travail», avec les énoncés 44, 54 et 56, ont des différences significatives au Khi carré, cette fois-ci en faveur des employeurs qui considèrent ces habiletés ou attitudes plus importantes que les enseignants.

En ce qui concerne l'échelle **Habilités physiques, perceptuelles et motrices**, trois de ses énoncés (sur dix-huit) obtiennent une différence significative. La sous-échelle «Habilités physiques» en compte deux, ce qui est beaucoup car cette sous-échelle ne

contient que cinq questions. Les énoncés 58 et 60 sont considérés comme étant les plus importants par les employeurs. Tout comme Tardif (1993), nous nous interrogeons à savoir si les enseignants qui interviennent auprès des jeunes en difficultés connaissent vraiment les exigences d'ordre physique des emplois non spécialisés.

Pour ce qui est des énoncés de la sous-échelle «Habilités motrices», les enseignants et les employeurs sont du même avis pour chacune des huit questions puisque les résultats au Khi carré sont très faibles. Concernant la sous-échelle «Habilités perceptuelles», seul l'item 62, *Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets* obtient une différence significative de 0,05. Cette habileté dépend bien sûr du type de travail effectué, toutefois, les employeurs considèrent cette habileté comme plus importante que les enseignants.

En analysant les réponses des enseignants et des employeurs à l'échelle **Développement de carrière**, nous constatons que six énoncés sur trente-deux obtiennent des différences significatives. Quatre de celles-ci se retrouvent à la sous-échelle «Connaissance du monde du travail», soit les items 86, 88, 89 et 90. Ces énoncés réfèrent à un emploi préféré et les employeurs considèrent ces habiletés de façon plus importante que les enseignants. Il faut spécifier ici que les étudiants en I.S.P.J. n'ont pas tellement la possibilité de choisir un emploi selon leur préférence étant donné leur manque d'expérience et leur faible scolarité. La formation pratique en entreprise (stage) est justement le moyen privilégié par le programme des cheminements particuliers de formation pour parfaire les connaissances du monde du travail chez les étudiants. Heureusement, les employeurs trouvent ces habiletés et connaissances importantes.

Les deux autres énoncés avec une différence significative au Khi carré se retrouvent à la sous-échelle «Prise de décision». Ce sont les items 94 *Identifier les tendances*

actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles et 96 *Considérer les différentes étapes de la prise de décision*. Encore une fois, ce sont les employeurs qui considèrent ces éléments de façon plus importante que les enseignants. Malheureusement, pour plusieurs étudiants inscrits en I.S.P.J., la prise de décision pour le choix d'un emploi est limitée. En général, les étudiants les plus débrouillards sont prêts à faire un peu n'importe quoi, pourvu que cela paie. Les autres, plus démunis, n'ont pas d'autre choix que de se tourner vers la sécurité du revenu garantie par l'État. Les enseignants et les employeurs sont du même avis concernant les sous-échelles «Exploration» et «Recherche et maintien de l'emploi». En effet, aucun énoncé ne présente de différence significative, les résultats au Khi carré étant très faibles.

5.5 La comparaison des réponses des enseignants et des parents en Abitibi-Témiscamingue pour chaque énoncé du questionnaire

Afin de vérifier la convergence ou la divergence d'opinions des enseignants et des parents, nous utiliserons la technique statistique du Khi carré, de la même manière que nous l'avons fait lors de la comparaison des résultats entre les enseignants et les employeurs. À la lumière de plusieurs rencontres avec les parents d'élèves inscrits en I.S.P.J., nous nous interrogeons pour savoir si les attentes des parents ne sont pas trop élevées par rapport aux difficultés d'adaptation et d'apprentissage rencontrées par leurs enfants. La comparaison des réponses des enseignants (N=27), lesquels représentent 90% des enseignants en I.S.P.J. pour l'Abitibi- Témiscamingue, et des parents de la région (N=81) qui ont bien voulu compléter le questionnaire, nous permettra de voir les similitudes et les différences entre ces deux groupes.

Le tableau 14 de l'annexe XI (p. 169) contient le résultat du Khi carré (χ^2) pour chacun des cent six énoncés du questionnaire. Le tableau 14-A (p. 181), présenté à la suite du tableau 14, ne reprend que les items présentant une différence significative au Khi carré. Nous constatons qu'il y a vingt-six énoncés différents entre les deux groupes (seize entre les enseignants et les employeurs). Ce qui retient davantage notre attention, c'est que dans tous les cas (100%) cette différence significative est due au fait que les parents considèrent les habiletés, connaissances de base ou attitudes de façon plus importante que les enseignants. Le niveau de signification est également important: cinq items à 0,05, onze items à 0,01 et dix items à 0,001. Il ne faut pas s'étonner de trouver des énoncés avec un niveau de signification de 0,05 car sur un questionnaire de cent six questions, la statistique nous indique déjà au départ que nous devrions retrouver des différences dans au moins cinq ou six items. Ce même raisonnement indique la présence de un ou deux items à 0,01, mais dans le cas présent, le nombre de onze items nous semble révélateur. Et que dire des dix items au niveau de signification de 0,001. Cependant, avant de mettre l'accent sur les différences, nous allons plutôt analyser les ressemblances.

Les enseignants et les parents ne sont pas si éloignés au niveau de leurs opinions puisqu'il n'y a pas de différence significative pour quatre-vingts énoncés (75%). Ceci indique qu'il y a de la place à la collaboration pour le bénéfice des étudiants. Plus encore, il y a cinq sous échelles où il y a consensus. De ces cinq sous-échelles, quatre sont considérées par les trois groupes de répondants comme faisant partie des cinq sous-échelles les plus importantes du questionnaire. Ces quatre sous-échelles sont «Habiletés sociales reliées à la tâche», «Habiletés sociales générales de travail», «Communication orale» et «Recherche et maintien de l'emploi». La cinquième sous-échelle est «Exploration», classée en sixième position par les deux groupes de répondants (voir tableau 7, page 74). Ces résultats indiquent que les parents et les enseignants peuvent se rejoindre sur plusieurs points qu'ils considèrent majeurs.

Pour ce qui est des divergences d'opinions entre les deux groupes, notre analyse se portera sur les dix énoncés ayant une différence significative de 0,001 pour essayer de comprendre ces différences quand même importantes. Voici donc ces dix énoncés, selon l'ordre de présentation du questionnaire.

L'item 11, *Convertir des unités de mesure* (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes). Il faut se rappeler ici que les parents, lorsqu'ils étaient sur les bancs d'école, ont appris le système anglais (pouce, pied, verge, mille, etc.) alors que maintenant, c'est le système métrique qui est enseigné au Québec. Les enseignants, fidèles au programme du ministère, se concentrent sur l'enseignement des unités de mesure du système métrique. Toutefois, le passage d'un système à l'autre n'est pas complètement terminé pour certains emplois non spécialisés dont voici quelques exemples: la mécanique (clé 1/2, 5/8, pression en livres); la construction (les matériaux 2" X 4", 4' X 8'), la fabrication d'armoires de cuisine où les divisions du pouce sont importantes (1/4, 1/8, 1/16). C'est donc dire que pour certains emplois non spécialisés, l'importance accordée par les parents à l'item 11 a sa raison d'être, alors que pour l'ensemble des emplois non spécialisés, cette habileté ou connaissance est moins importante, ce à quoi les enseignants ont répondu.

L'item 17, *Écrire sans faute d'orthographe*. Le français est une langue riche comprenant plusieurs règles avec de nombreuses exceptions, d'où la difficulté d'écrire sans faute d'orthographe. Il est bien sûr important de bien maîtriser le français écrit, n'oublions pas toutefois que plusieurs étudiants du cégep et de l'université rencontrent encore des problèmes avec l'orthographe (les étudiants du cégep, faibles en français, doivent suivre des cours d'appoint avant d'être acceptés à l'université). Cela ne doit pas être une excuse, mais nous croyons que cette attente est irréaliste de la part des parents d'élèves inscrits en I.S.P.J. et qu'ils acceptent ou connaissent mal les difficultés

d'apprentissage de leurs enfants (qui ont un minimum de deux ans de retard académique en français et en mathématiques). Les élèves ont vécu de nombreux échecs à l'école et lorsqu'on aborde en classe des notions de français de niveau élémentaire, plusieurs se découragent et vivent à nouveau l'échec. Il ne faut pas que les enseignants abandonnent l'apprentissage du français écrit. Ils devraient essayer de donner plus de sens à cet élément d'employabilité pour intégrer le marché du travail (par exemple, écrire des mémos, faire des factures aux clients, prendre des messages, etc.), versus la gêne que les employeurs pourraient ressentir de voir qu'un de leurs employés est la source de fautes d'orthographe

L'item 56, *Faire respecter ses droits de travailleur et respecter ceux de l'employeur*. Les parents, avec un pourcentage de réponses positives de 98,8%, rejoignent ici les employeurs (96,6%). Nous croyons que les parents ont raison sur ce point. Beaucoup d'employeurs engagent au noir des jeunes pour des emplois non spécialisés où les conditions de travail sont très difficiles et en deça du salaire minimum. Les enseignants ont un rôle important à jouer sur ce plan puisqu'ils sont les intermédiaires entre les étudiants et les employeurs lors de la formation pratique en entreprise. L'horaire de travail du stage doit être clair pour éviter les abus de part et d'autre (retards, absentéisme, travailler en dehors des heures prévues sans rémunération, etc.). Nous croyons que le partenariat éducation/travail devrait tenir compte des besoins des étudiants qui ont le plus grand rôle à jouer dans leur formation et, à ce titre, les parents ont leur mot à dire. Ces conditions réunies permettront, à notre avis, de faire respecter les droits de chacun.

Les items 63 *Distinguer différents sons*, 64 *Distinguer différentes odeurs* et 65 *Distinguer différentes saveurs* seront analysés en groupe. Nous rappelons ici que ces trois items font partie de la sous-échelle «Habilités perceptuelles» jugée en dernière position par les enseignants et les employeurs. Les parents, pour leur part, ont placé cette sous-échelle en avant dernière position, mais avec des moyennes beaucoup plus élevées

($m=2,43$ et $2,55$ contre $3,02$. Voir tableau 7, page 74). Nous croyons que pour l'ensemble des emplois non spécialisés ces habiletés sont effectivement moins importantes, comparativement à d'autres énoncés du questionnaire. Pour certains emplois, ces habiletés peuvent avoir leur importance comme, par exemple, en cuisine. Dans la feuille de directives aux parents accompagnant le questionnaire, il est mentionné: «*Indiquez vos réponses en fonction de l'ensemble des emplois non spécialisés ou en vous référant à l'emploi exercé par votre enfant lors des stages en entreprise*». Il est possible que plusieurs parents aient rempli le questionnaire en fonction d'un type d'emploi bien précis.

L'item 68, *Grimper (monter, descendre)*. Voici un exemple d'habileté très spécifique nécessaire pour des emplois spécialisés (monteur de ligne, équilibriste, peintre sur les ponts, etc.) et à notre avis peu pertinent pour l'ensemble des emplois non spécialisés. Nous mentionnons ici que cinq parents ont complété le questionnaire en cochant la case 4 (essentiel) pour les cent six questions et qu'un autre a coché la case 3 (important), également pour tous les énoncés. Ceci représente, selon nous, une faible capacité à discriminer ce qui est important de ce qui l'est moins, car il n'est pas juste de dire que les cent six énoncés du questionnaire ont une importance relative égale. L'item 68 en est un exemple précis.

Les items 90, *Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré* et 91, *Identifier le salaire de base dans un emploi préféré* seront analysés ensemble. Avec la mondialisation des marchés et un taux de chômage élevé, il est de plus en plus difficile d'intégrer le marché du travail, à plus forte raison pour les jeunes sans expérience et sans scolarité. Ces jeunes n'ont pas d'autres choix que de commencer au bas de l'échelle et de prendre ce qui se présente à eux pour intégrer le monde du travail; plus tard, ils pourront être plus sélectifs. C'est peut-être pour ces raisons que les enseignants considèrent ces connaissances moins importantes que les parents.

Le dernier énoncé comprenant une différence significative de 0,001 est l'item 94, *Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles*. Il est à noter ici que cet énoncé obtient le Khi carré le plus élevé avec 23,54.

Les enseignants sont confrontés ici aux difficultés d'adaptation et d'apprentissage élevées des étudiants inscrits en I.S.P.J. Ces étudiants sont considérés en cheminement particulier continu, ce qui veut dire qu'il n'est pas prévu qu'ils réintègreront les groupes réguliers. Le problème se situe à ce niveau puisque les tendances actuelles et futures de l'emploi dans divers secteurs du monde du travail s'orientent vers la formation professionnelle au secondaire. Pour avoir accès au D.E.P. ou au C.E.P., il faut détenir un 3e secondaire au minimum. Les enseignants encouragent les étudiants à poursuivre, mais la réalité est tout autre puisque ceux-ci se retrouvent en I.S.P.J., sur une voie d'évitement. Les enseignants en I.S.P.J. essaient donc d'aider tant bien que mal ceux qui ne peuvent se rendre à un diplôme au secondaire.

5.6 La comparaison des trois groupes de répondants en Abitibi- Témiscamingue

Cette dernière comparaison nous permettra de consolider davantage les convergences et les divergences d'opinions, cette fois-ci entre les enseignants, les employeurs et les parents. Nous avons utilisé la technique statistique du Khi carré (χ^2) pour chacun des énoncés du questionnaire. Ces résultats se retrouvent au tableau 15 de l'annexe XII (p. 188). Vous y trouverez tous les énoncés avec une différence significative, qui sont au nombre de trente-six. Nous ne reprendrons pas les explications qui ont déjà été discutées lors des comparaisons précédentes.

Nous nous attarderons plutôt à comparer les échelles et les sous-échelles du questionnaire à l'aide d'une autre technique statistique, soit l'analyse de variance comme test de signification. Selon Anders, Murph et Eng (1984), «L'analyse de variance est un outil statistique qui permet, grâce à l'analyse du degré de variabilité au sein des données échantillonnées, de conclure à l'égalité ou à la non-égalité de toutes les moyennes des populations considérées.», cité par Tardif (p. 237). Pour ces analyses, nous utilisons les moyennes du niveau d'importance accordé aux sous-échelles et échelles du questionnaire pour chacun des groupes (enseignants, parents et employeurs). Ces moyennes sont calculées à partir du niveau d'importance donné à chaque énoncé de l'échelle ou de la sous-échelle.

Les principales informations découlant de l'analyse de variance pour chaque sous-échelle et échelle du questionnaire sont contenues dans un tableau sommaire d'analyse de variance (Anova) correspondant à chacune d'elles. Les tableau 16 et 17 présentent ces sommaires et on les retrouve à l'annexe XIII (pp. 201-207).

L'analyse de variance appliquée aux quatre échelles du questionnaire, pour les trois groupes de répondants, nous donne des différences dignificatives pour trois échelles, soit **Formation de base** ($p < 0,001$), **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices** ($p < 0,001$) et **Développement de carrière** ($p < 0,05$). Ces différences significatives entre les répondants sont principalement dues aux fortes moyennes accordées par les parents au niveau d'importance de chacun des énoncés de ces trois échelles.

Seule l'échelle **Contexte de travail** n'obtient pas de différence significative puisque cette fois-ci, les enseignants et les employeurs accordent, tout comme les parents, des niveaux d'importance élevés à chacun des énoncés de cette échelle. Ceci confirme la première place obtenue par cette échelle auprès des trois groupes de répondants. Cette

grande convergence d'opinions entre les répondants nous permettra d'insister davantage, dans notre enseignement avec nos élèves, sur les habiletés, connaissances ou attitudes traitées à l'intérieur de cette échelle.

L'analyse de variance appliquée aux treize sous-échelles du questionnaire (voir tableau 17, page 203), pour les trois groupes de répondants en Abitibi-Témiscamingue, nous donne des différences significatives pour huit sous-échelles: «Mathématiques» ($p < 0,001$); «Communication écrite» ($p < 0,001$); «Habiletés sociales générales de travail» ($p < 0,05$); «Habiletés non sociales de travail» ($p < 0,05$); «Habiletés physiques» ($p < 0,05$); «Habiletés perceptuelles» ($p < 0,001$); «Habiletés motrices» ($p < 0,001$); «Connaissance du monde du travail» ($p < 0,001$).

Nous remarquons ici la grande divergence d'opinions entre les répondants aux sous-échelles «Mathématiques» et «Communication écrite» ($p < 0,001$). Ces matières académiques traditionnelles de base dans le monde de l'éducation ne font pas l'unanimité pour la formation des étudiants en difficultés d'adaptation et d'apprentissage qui se dirigent vers les emplois non spécialisés. Le tableau 15 (voir annexe XII (p. 188)) nous montre que dix des dix-huit énoncés de ces deux sous-échelles obtiennent des différences significatives au Khi carré. Il est surprenant de constater que sur ces dix énoncés les enseignants ne soient responsables de cette différence que pour un seul. En effet, les enseignants obtiennent des moyennes de réponses positives plus élevées que les moyennes des employeurs et des parents à l'item 15 *Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos*. Les parents sont responsables de cinq énoncés avec une différence significative (les items 2, 5, 6, 11 et 17) puisque leurs moyennes de réponses positives sont plus élevées que les deux autres groupes.

Les employeurs ont, quant à eux, des moyennes de réponses positives plus basses que les moyennes de réponses des parents et des enseignants pour quatre énoncés significativement différents (les items 3, 9, 10 et 12).

Les cinq sous-échelles qui n'obtiennent pas de différences significatives sont: «Communication orale», «Habilités sociales reliées à la tâche», «Exploration», «Prise de décision» et «Recherche et maintien de l'emploi». Ces résultats nous permettent de conclure à l'égalité des moyennes des populations considérées. En d'autres mots, les opinions des enseignants, des employeurs et des parents en Abitibi-Témiscamingue convergent dans la même direction au sujet des énoncés de ces cinq sous-échelles. Il est à noter que ces dernières sont parmi les plus importantes du questionnaire (voir tableau 7, page 74). Ceci nous apprend qu'il faut, en tant qu'enseignant, réaliser l'importance de ces éléments d'employabilité.

Cette situation est difficile à accepter pour les enseignants de carrière qui doivent privilégier les habiletés, connaissances et attitudes de base reliées à ces cinq sous-échelles versus les matières traditionnelles que sont les mathématiques et le français écrit, matières pour lesquelles les élèves démontrent peu d'intérêt. Les enseignants doivent accepter également que les étudiants inscrits en I.S.P.J. connaissent peu le monde du travail en général et qu'ils doivent délaissé quelque peu les matières traditionnelles pour se concentrer sur les éléments d'employabilité décrits dans les cinq sous-échelles qui n'obtiennent pas de différence significative. Ceci devrait améliorer la formation des étudiants qui se dirigent sur le marché du travail dans le secteur des emplois non spécialisés.

5.7 Les retombées escomptées de la recherche

Dans notre pratique quotidienne, nous rencontrons des étudiants qui veulent intégrer le marché du travail le plus tôt possible, souvent parce qu'ils vivent peu de succès à l'école et/ou qu'ils ont des besoins financiers à rencontrer. Pour eux, à ce moment de leur vie, la seule alternative valable demeure le marché du travail. Toutefois, ils n'y sont pas bien préparés et notre tâche, en tant qu'enseignant, est de les former pour affronter le monde des emplois non spécialisés. C'est cette raison qui nous a poussé à réaliser cette recherche. Notre expérience nous permettait d'entrevoir certaines pistes intéressantes et cette étude nous a permis de découvrir d'autres avenues pertinentes en plus de consolider certaines pratiques éducatives que nous avons déjà.

En effet, la cueillette des opinions des différents intervenants en région concernant les emplois non spécialisés nous donne un appui considérable lorsque des étudiants demandent ou affirment: «Qu'est-ce que ça donne de faire cela?; Pourquoi doit-on apprendre telle ou telle chose?; Ce n'est pas grave d'arriver en retard aux stages, de toute façon, je ne suis pas payé!; C'est niais de prévenir l'employeur si on doit s'absenter; Moi, ce que je veux c'est travailler, pas faire du français et des mathématiques!; Je suis trop gêné pour parler de mon stage (lors des retours du stage en classe).» À la suite de cette recherche, nous pouvons leur répondre non seulement à partir de notre expérience personnelle, mais en nous appuyant sur les attentes de ceux qui engagent les jeunes pour les emplois non spécialisés.

Les trois groupes de répondants en région sont unanimes sur plusieurs éléments d'employabilité jugés importants ou essentiels, entre autres au niveau des cinq sous-échelles suivantes: «Habilités sociales reliées à la tâche», «Habilités sociales générales de travail», «Recherche et maintien de l'emploi», «Communication orale» et «Habilités

non sociales de travail». Nous préparons donc nos cours en fonction de ces éléments d'employabilité. Il est beaucoup plus facile de donner du sens à la matière en faisant des liens avec les habiletés ou attitudes à développer pour rencontrer les attentes des employeurs.

Une autre retombée de la recherche se manifeste lors des supervisions de stage. À titre d'exemple, les éléments d'employabilité qui reçoivent 100% de réponses positives de la part des intervenants sont étudiées à la pièce en situation de stage. Nous permettons à l'étudiant de se prononcer lui-même sur ces éléments d'employabilité, tels l'honnêteté, la ponctualité, l'assiduité, etc., pour qu'il puisse verbaliser et adopter ces attitudes lors de sa formation pratique en entreprise.

Au début de la recherche, nous nous étions engagés à fournir les résultats de notre étude à tous les enseignants et commissions scolaires qui collaboreraient avec nous. Nous avons donc tenu notre promesse et invité les enseignants à une journée d'étude le 27 juin 1994, à la Commission scolaire de Malartic. Une vingtaine d'intervenants de la région ont pu se libérer pour cette journée. Nous leur avons fait part de nos découvertes en insistant sur l'importance de l'échelle **Contexte de travail** et sur les cinq sous-échelles qui obtiennent un consensus de la part des trois groupes de répondants. Nous avons également abordé la question de la sous-échelle «Habiletés physiques» qui demande plus d'investissement de la part des enseignants en région. Nos perceptions, avant la rencontre, étaient que chacun faisait sa petite affaire à partir de ses propres croyances. Certaines commissions scolaires avaient conservé les cours de français et de mathématiques à l'horaire, tandis que d'autres utilisaient le principe intégrateur, c'est-à-dire que ces matières servaient d'activités prétextes pour les thèmes des différents modules en préparation au marché du travail et en insertion sociale. Nous avons essayé, lors de cette journée d'étude, de faire ressortir l'importance relative du français et des mathématiques à

partir du tableau 7 (page 74). Nous croyons que ceci a pu mettre en perspective l'importance de plusieurs habiletés et attitudes jugées de façon encore plus importante pour des jeunes qui se préparent à intégrer le marché du travail. Nous espérons que les informations qui découlent de cette journée d'étude et de la recherche seront profitables aux enseignants en I.S.P.J. de l'Abitibi-Témiscamingue.

Toutefois, nous souhaitons et nous croyons que les retombées les plus importantes seront pour les étudiants. En effet, un programme de formation basé sur une meilleure connaissance des attentes des trois groupes de répondants, et par le fait même du marché du travail, leur facilitera quelque peu l'obtention et la conservation d'un emploi. Ceci est en accord avec le modèle du trèfle chanceux de Limoges (1987 - voir cadre théorique p. 15) puisque cette connaissance du monde du travail a un effet positif sur l'insertion socioprofessionnelle d'un individu. L'application des apprentissages proposée par le modèle macroscopique de Allard et Ouellette (1990 - voir p. 19) est toutefois sous la responsabilité des jeunes adultes.

CONCLUSION

L'origine de l'orientation de notre étude a été l'observation des difficultés des jeunes sans diplôme et sans expérience à se trouver un emploi. À la lumière de ces observations réalisées lors des supervisions de stage avec les employeurs et lors des rencontres avec les parents, il nous semble que les jeunes en difficultés d'adaptation et d'apprentissage sont souvent démunis quant à leur employabilité. Ils ne connaissent pas vraiment leurs intérêts et leurs aptitudes professionnelles en fonction des emplois qui s'offrent à eux.

Les chercheurs qui ont analysé le développement de carrière des jeunes en difficultés ont souvent conclu à leur manque de maturité professionnelle. Les travaux de Limoges (1987, 1989, 1991), de Ouellettete et Allard (1990), Tardif (1993) et Bourassa (1993) nous ont guidés dans la réalisation de cette étude. En effet, nous sommes d'accord avec Limoges qui mentionne que la réussite de l'insertion professionnelle dépend de la connaissance et de la maîtrise de quatre dimensions qui sont: l'environnement socio-politico-économique, le soi, le lieu et la méthode. Ouellettete et Allard ajoutent que cette réussite est associée à des composantes d'une identité personnelle positive. Les travaux de Bourassa et Tardif sur l'intégration au travail des jeunes en difficultés d'adaptation et d'apprentissage nous ont facilité la tâche, puisque nous avons pu utiliser le questionnaire d'opinions de Tardif sur la préparation des jeunes au travail non spécialisé.

Bien que les écrits de Bourassa et Tardif n'aient pas identifié précisément et exhaustivement tous les problèmes d'intégration socioprofessionnelle de ces jeunes en difficultés, ils reconnaissent cependant chez eux une employabilité lacunaire qui gagne à être développée pour optimiser leurs possibilités d'obtention et de conservation d'un emploi.

Nous avons donc tenté de découvrir quels étaient les éléments d'employabilité jugés "importants" ou "essentiels" de la part des intervenants impliqués dans la formation des

étudiants *inscrits en insertion sociale et professionnelle en Abitibi-Témiscamingue*. Pour ce faire, nous avons distribué le questionnaire d'opinions sur la préparation au travail non spécialisé de Tardif à trois groupes de répondants. Le premier groupe était constitué d'enseignants du programme I.S.P.J., le deuxième formé d'employeurs qui ont déjà eu ou qui ont présentement un stagiaire de ce programme et le troisième et dernier groupe de répondants, constitué de parents d'élèves inscrits en I.S.P.J., groupe souvent ignoré dans ce genre de recherche. Nous croyons que les parents ont un rôle important à jouer dans la préparation au marché du travail de leurs enfants et c'est pour cela que nous avons également recueilli leurs opinions.

En tout, vingt-sept enseignants répartis dans les différentes commissions scolaires de la région ont complété le questionnaire. Nous sommes très satisfaits de ce résultat puisqu'ils représentent 90% des enseignants du programme d'insertion sociale et professionnelle en Abitibi-Témiscamingue. Nous avons noté que les enseignants accordent plus d'importance à l'ensemble des habiletés, des connaissances et des attitudes de l'échelle **Contexte de travail** pour préparer adéquatement les jeunes en difficultés au marché du travail non spécialisé. L'échelle **Formation de base** arrive en deuxième position. Globalement, ces enseignants ont jugé importantes toutes les sous-échelles formées d'habiletés, de connaissances ou d'attitudes d'employabilité, à l'exception du regroupement des habiletés physiques, perceptuelles et motrices. Nous nous sommes interrogés à savoir si les enseignants qui interviennent auprès des jeunes en difficultés connaissent vraiment les exigences d'ordre physique des professions non spécialisées.

Par la suite, nous avons comparé les réponses des enseignants (N=27) de la région aux réponses des enseignants de la recherche de Tardif (N=124). Nous avons observé que les enseignants en Abitibi-Témiscamingue se distinguent de leurs collègues en province au sujet de l'échelle **Formation de base**. En effet, les enseignants en région accordent à

cette échelle la deuxième place ($m=3,23$) en importance, tandis que les enseignants de l'étude provinciale accordent à cette échelle le quatrième rang, avec une moyenne de 2,92. Une analyse des sous-échelles nous indique que cette différence provient des sous-échelles «Communication écrite» ($m=3,23$ et 2,89) et «Mathématiques» ($m=3,15$ et 2,74). Ces chiffres semblent nous indiquer que les enseignants en région accordent plus d'importance à l'apprentissage du français et des mathématiques, afin d'améliorer la formation académique de base des étudiants qui se préparent à intégrer le marché du travail non spécialisé.

L'analyse des réponses des employeurs ($N=58$) en région nous a permis de constater qu'à l'instar des enseignants, ils accordent plus d'importance à l'ensemble des habiletés, connaissances et attitudes composant l'échelle **Contexte de travail** ($m=3,45$). L'échelle **Développement de carrière** ($m=3,17$) arrive en deuxième position, suivie de près par l'échelle **Formation de base** ($m=3,12$). L'échelle **Habiletés physiques, perceptuelles et motrices** ferme la marche avec une moyenne plus basse de 2,79. La sous-échelle «Habiletés perceptuelles» est considérée la moins importante par les employeurs.

Les employeurs en région sont du même avis que les employeurs de l'Estrie en ce qui regarde les quatre échelles du questionnaire. Ils se distinguent toutefois lorsque nous analysons les sous-échelles. En effet, les employeurs en région accordent moins d'importance aux éléments d'employabilité de la sous-échelle «Habiletés physiques» et, à l'inverse, ils accordent plus d'importance relative à la sous-échelle «Mathématiques», tout comme les enseignants de la région d'ailleurs.

Nous avons préexpérimenté le questionnaire de Tardif auprès de dix parents d'élèves en I.S.P.J. de la Commission scolaire de Malartic. Nous en sommes venus à la conclusion que les parents possédant une scolarisation équivalente au début du secondaire étaient

aptes à répondre au questionnaire. En tout, quatre-vingt-un parents en région ont bien voulu compléter le questionnaire. Nous avons constaté que les moyennes accordées pour chaque échelle du questionnaire par les parents sont supérieures aux moyennes accordées par les enseignants et les employeurs pour ces mêmes échelles. Il en est de même pour onze sous-échelles sur treize. Les moyennes des deux autres sous-échelles, «Habilités sociales reliées à la tâche» (-0,03) et «Habilités physiques» (-0,02), sont presque identiques aux moyennes accordées par les deux autres groupes de répondants.

Nous nous sommes interrogés à savoir si les attentes des parents envers les employeurs, les enseignants et leurs enfants n'étaient pas trop grandes. Les moyennes plus élevées accordées par les parents aux échelles et sous-échelles du questionnaire semblent donner du poids à notre observation empirique du début. Nous croyons toutefois que la non acceptation par les parents des difficultés d'adaptation et d'apprentissage de leurs enfants et/ou la méconnaissance du monde de l'éducation versus les élèves qui rencontrent ces difficultés, sont responsables de ces moyennes plus élevées. Ce serait donc à vérifier de façon plus explicite auprès des parents.

Pour vérifier la convergence et la divergence d'opinions concernant l'importance à accorder aux éléments d'employabilité nécessaires à l'intégration professionnelle de ces jeunes, nous avons comparé les réponses des enseignants et des employeurs. En utilisant la technique statistique du Khi carré (χ^2), nous avons observé que seize énoncés (15%) obtenaient une différence significative. Ce qui veut donc dire que les enseignants et les employeurs sont du même avis au sujet de 90 énoncés (85%) ou éléments d'employabilité, ce qui prédispose à un partenariat adéquat entre le monde de l'éducation et le monde du travail.

La technique statistique du Khi carré a également été utilisée pour comparer les réponses des enseignants et des parents. Cette fois-ci, ce sont vingt-six éléments d'employabilité (24,5%) qui ont obtenu une différence significative. On a pu constater un niveau de signification important: cinq items à 0,05, onze items à 0,01 et dix items à 0,001. Malgré tout, cinq sous-échelles considérées parmi les plus importantes du questionnaire obtiennent un consensus. Ces résultats semblent nous indiquer que les parents et les enseignants peuvent se rejoindre sur plusieurs aspects qu'ils considèrent majeurs.

La comparaison des réponses des enseignants, des employeurs et des parents en Abitibi-Témiscamingue pour chacun des énoncés du questionnaire nous a permis de constater la divergence d'opinions sur trente-six énoncés (34%). Nous avons poursuivi notre comparaison à l'aide d'une autre technique statistique, soit l'analyse de variance (Anova), comme test de signification. L'analyse de variance appliquée aux quatre échelles du questionnaire pour les trois groupes de répondants nous donne des différences significatives pour trois échelles. Ces différences significatives entre les répondants sont principalement dues aux fortes moyennes accordées par les parents au niveau d'importance de chacun des énoncés de ces trois échelles. Seule l'échelle **Contexte de travail** n'obtient pas de différence significative. Ceci confirme la première place obtenue par cette échelle auprès des trois groupes de répondants.

L'analyse de variance appliquée aux treize sous-échelles du questionnaire pour les trois groupes de répondants en Abitibi-Témiscamingue nous donne des différences significatives pour huit sous-échelles. Nous remarquons une grande divergence d'opinions entre les répondants aux sous-échelles «Mathématiques» et «Communication écrites» ($r < 0,001$). Les cinq sous-échelles qui n'obtiennent pas de différences significatives sont «Communication orale», «Habilités sociales reliées à la tâche», «Exploration», «Prise de décision» et «Recherche et maintien de l'emploi». Il est à noter

que ces cinq sous-échelles sont parmi les plus importantes du questionnaire. Nous croyons que les enseignants devraient accorder une importance majeure aux éléments d'employabilité décrits dans ces cinq sous-échelles, pour le plus grand bénéfice des étudiants en difficultés d'adaptation et d'apprentissage.

Cette étude nous a donc permis de vérifier les convergences et les divergences d'opinions entre les enseignants, les employeurs et les parents en Abitibi-Témiscamingue au sujet des éléments d'employabilité susceptibles d'aider les jeunes en difficultés qui désirent intégrer le marché du travail. Toutes ces informations nous seront utiles dans nos préparations de cours auprès de nos élèves pour optimiser leurs possibilités d'obtention et de conservation d'un emploi. Toutefois, des résultats positifs ne pourront se réaliser sans la complicité des milieux de l'éducation et du travail, tout en n'oubliant pas l'implication des parents, sans laquelle tout travail serait vain.

ANNEXES

ANNEXE I

En considérant les connaissances, habiletés ou attitudes nécessaires pour intégrer l'ensemble des emplois non spécialisés, indiquez dans quelle mesure vous trouvez important qu'UN JEUNE SOIT CAPABLE DE:

1. Pas important
2. Plus ou moins important
3. Important
4. Essentiel

1. Lire et écrire des nombres entiers	1	2	3	4
2. Lire et écrire des fractions	1	2	3	4
3. Lire et écrire des pourcentages	1	2	3	4
4. Lire et écrire des décimales	1	2	3	4
5. Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit	1	2	3	4
6. Additionner, soustraire, multiplier et diviser mentalement	1	2	3	4
7. Utiliser correctement une calculatrice	1	2	3	4
8. Lire l'heure	1	2	3	4
9. Lire des échelles de mesure (ex.: règle, thermomètre, balance, cadran) . .	1	2	3	4
10. Prendre des mesures (ex.: distance, poids, temps, quantité)	1	2	3	4
11. Convertir des unités de mesure (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes)	1	2	3	4
12. Interpréter des données sur différents documents (ex.: plan, dessin, graphique, schéma)	1	2	3	4
13. Lire des documents écrits (ex.: formulaires, directives, mémos)	1	2	3	4
14. Comprendre le sens d'une communication écrite	1	2	3	4
15. Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos	1	2	3	4
16. Écrire lisiblement	1	2	3	4
17. Écrire sans faute d'orthographe	1	2	3	4
18. Transcrire correctement	1	2	3	4
19. Écouter de façon attentive	1	2	3	4
20. Comprendre une communication verbale (ex.: une explication)	1	2	3	4
21. Poser des questions précises	1	2	3	4
22. S'exprimer clairement en utilisant un bon vocabulaire	1	2	3	4
23. Utiliser la terminologie appropriée à son travail	1	2	3	4
24. Suivre les directives afin d'effectuer son travail	1	2	3	4
25. Accepter la critique de façon positive	1	2	3	4
26. Témoigner du respect à l'employeur et aux autres travailleurs	1	2	3	4
27. Répondre aux clients avec entrain et gentillesse	1	2	3	4

En considérant les connaissances, habiletés ou attitudes nécessaires pour intégrer l'ensemble des emplois non spécialisés, indiquez dans quelle mesure vous trouvez important qu'UN JEUNE SOIT CAPABLE DE:

1. Pas important
2. Plus ou moins important
3. Important
4. Essentiel

28. Bien travailler en équipe	1	2	3	4
29. Dire à l'employeur qu'il ne peut compléter le travail demandé ou qu'il a commis une erreur	1	2	3	4
30. Éviter de déranger les autres travailleurs durant leur ouvrage	1	2	3	4
31. Apprendre de nouvelles tâches en suivant des instructions verbales	1	2	3	4
32. Apprendre de nouvelles tâches en observant d'autres travailleurs	1	2	3	4
33. Accepter d'être supervisé	1	2	3	4
34. Avoir une bonne hygiène personnelle	1	2	3	4
35. Porter une tenue vestimentaire adaptée au milieu de travail	1	2	3	4
36. Avoir un langage acceptable en milieu de travail	1	2	3	4
37. Faire preuve de loyauté (ex.: ne pas voler l'employeur)	1	2	3	4
38. Rester calme en travaillant sous la pression	1	2	3	4
39. Contrôler sa colère et sa frustration	1	2	3	4
40. Respecter les horaires de travail (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas)	1	2	3	4
41. Être présent de façon régulière au travail	1	2	3	4
42. Compléter les tâches demandées même si elles sont ennuyeuses	1	2	3	4
43. Travailler sans surveillance	1	2	3	4
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait	1	2	3	4
45. Faire le travail demandé sans se plaindre	1	2	3	4
46. Compléter ses tâches dans les délais prévus	1	2	3	4
47. Choisir l'outillage ou l'équipement approprié pour effectuer son travail	1	2	3	4
48. Faire fonctionner correctement l'outillage ou l'équipement de travail	1	2	3	4
49. Bien entretenir l'outillage ou l'équipement de travail	1	2	3	4
50. Garder son poste de travail propre	1	2	3	4
51. Maintenir un taux et une qualité de production	1	2	3	4
52. Suivre les règles et les procédures de sécurité au travail	1	2	3	4
53. S'adapter au changement dans son travail	1	2	3	4
54. Démontrer de l'initiative face à des problèmes dans son travail	1	2	3	4

En considérant les connaissances, habiletés ou attitudes nécessaires pour intégrer l'ensemble des emplois non spécialisés, indiquez dans quelle mesure vous trouvez important qu'un JEUNE SOIT CAPABLE DE:

1. Pas important
2. Plus ou moins important
3. Important
4. Essentiel

55. Évaluer les priorités dans son travail	1	2	3	4
56. Faire respecter ses droits de travailleur et respecter ceux de l'employeur	1	2	3	4
57. Soulever, porter, pousser ou tirer occasionnellement des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres)	1	2	3	4
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasionnellement des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	1	2	3	4
59. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquemment des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres)	1	2	3	4
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquemment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	1	2	3	4
61. Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser (ex.: rester debout longtemps, marcher continuellement)	1	2	3	4
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets	1	2	3	4
63. Distinguer différents sons	1	2	3	4
64. Distinguer différentes odeurs	1	2	3	4
65. Distinguer différentes saveurs	1	2	3	4
66. Évaluer au toucher la taille, la forme, la température ou la texture des objets	1	2	3	4
67. Garder son équilibre	1	2	3	4
68. Grimper (monter, descendre)	1	2	3	4
69. Démontrer une motricité corporelle globale adéquate (ex.: pouvoir se pencher, s'agenouiller, s'accroupir, ramper)	1	2	3	4
70. Utiliser avec rapidité et précision ses mains (avoir une bonne dextérité manuelle)	1	2	3	4
71. Utiliser avec rapidité et précision ses doigts (avoir une bonne dextérité digitale)	1	2	3	4
72. Bien utiliser ses mains et ses doigts en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/main)	1	2	3	4
73. Bien utiliser ses pieds en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil-pied)	1	2	3	4
74. Maintenir une bonne posture corporelle	1	2	3	4

En considérant les connaissances, habiletés ou attitudes nécessaires pour intégrer *l'ensemble des emplois non spécialisés*, indiquez dans quelle mesure vous trouvez important qu'UN JEUNE SOIT CAPABLE DE:

1. Pas important
2. Plus ou moins important
3. Important
4. Essentiel

75. Faire des démarches pour s'informer sur le plus grand nombre d'emplois qui lui sont accessibles	1	2	3	4
76. Chercher à découvrir ses goûts, ses capacités, ses forces et ses faiblesses à travers ses expériences à l'école et en dehors de l'école	1	2	3	4
77. Discuter de ses projets d'orientation avec des personnes de son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille)	1	2	3	4
78. Discuter de ses projets d'orientation avec des intervenants en milieu scolaire (ex.: conseillers d'orientation, enseignants)	1	2	3	4
79. Consulter différentes sources d'informations (ex.: livres, brochures, journaux, vidéos, films) pour effectuer ses choix de carrière	1	2	3	4
80. Consulter des personnes des milieux de travail (ex.: employeurs, travailleurs, représentants du monde du travail) afin de préparer ses choix de carrière	1	2	3	4
81. Réaliser différentes activités en milieu de travail (ex.: observation de travailleurs, visites d'entreprises, stages) afin de se préparer à ses choix de carrière	1	2	3	4
82. Identifier le plus grand nombre possible de milieux de travail et d'emplois existants dans ces milieux	1	2	3	4
83. Identifier les principaux secteurs d'activité économique de la région et les emplois reliés à ces secteurs	1	2	3	4
84. Comprendre les lois et règlements qui régissent le monde du travail (ex.: syndicat, association, salaire minimum, rentes du Québec)	1	2	3	4
85. Nommer les différentes formes de rémunération sur le marché du travail (ex.: salaire fixe, à commission)	1	2	3	4
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré	1	2	3	4
87. Identifier le niveau de formation exigé dans un emploi préféré	1	2	3	4
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré	1	2	3	4
89. Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré	1	2	3	4
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré	1	2	3	4

En considérant les connaissances, habiletés ou attitudes nécessaires pour intégrer *l'ensemble des emplois non spécialisés*, indiquez dans quelle mesure vous trouvez important qu'UN JEUNE SOIT CAPABLE DE:

1. Pas important
2. Plus ou moins important
3. Important
4. Essentiel

91. Identifier le salaire de base offert dans un emploi préféré	1	2	3	4
92. Considérer ses qualités, ses défauts, ses habiletés et ses goûts dans ses choix de carrière	1	2	3	4
93. Identifier ce qui est important pour lui dans le travail	1	2	3	4
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles	1	2	3	4
95. Identifier les emplois qui lui conviennent davantage	1	2	3	4
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision	1	2	3	4
97. Contacter les principaux organismes qui offrent des services de placement et d'aide à l'emploi	1	2	3	4
98. S'adresser directement aux employeurs pour offrir ses services en tant que travailleur	1	2	3	4
99. Informer son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille) de son désir d'entrer sur le marché du travail	1	2	3	4
100. Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards	1	2	3	4
101. Remplir un formulaire de demande d'emploi	1	2	3	4
102. Rédiger une lettre de demande d'emploi	1	2	3	4
103. Préparer son curriculum vitae	1	2	3	4
104. Se présenter correctement à une entrevue d'emploi	1	2	3	4
105. Identifier les qualités recherchées par les employeurs	1	2	3	4
106. Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi	1	2	3	4

Merci beaucoup!

ANNEXE II



Faculté
d'éducation

UNIVERSITÉ
DE SHERBROOKE

Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Sherbrooke, le 26 mars 1994

Par la présente,

J'autorise monsieur Rémi Ayotte, étudiant à la maîtrise en éducation en Abitibi-Témiscamingue, à utiliser le questionnaire d'opinion que j'ai construit.

Ce questionnaire a pour but de recueillir les attentes des employeurs et des enseignants concernant l'employabilité des jeunes adultes en difficultés d'adaptation et d'apprentissage, et ce pour les emplois non spécialisés.

Je sais que monsieur Ayotte utilisera le questionnaire pour les deux groupes concernés (employeurs et enseignants) et qu'il fera une tentative auprès d'un troisième groupe de répondants, les parents d'élèves en difficultés, et je n'y vois pas d'inconvénient.

Marc Tardif

Enseignant à l'Université de Sherbrooke

ANNEXE III

Malartic, le 6 avril 1994

Aux confrères et consoeurs
enseignants en I.S.P.J. de
Val d'Or, Senneterre, Amos,
Rouyn-Noranda, La Sarre, Malartic
Lac-Témiscamingue

Bonjour,

Il me fait plaisir de vous présenter un projet de recherche qui me tient à coeur. Depuis un an et demi, je suis en démarche pour l'obtention d'une M.A. en éducation. J'arrive donc à la partie recherche sur le terrain.

L'objectif est le suivant: J'aimerais comparer à l'aide d'un questionnaire* les opinions des parents, des employeurs et des enseignants en I.S.P.J. pour la région de l'Abitibi en regard de l'importance qu'ils accordent aux différents aspects d'employabilité susceptibles de favoriser une meilleure insertion socioprofessionnelle des jeunes en cheminement particulier de formation (I.S.P.J.).

Les résultats de cette recherche sauront, je l'espère, nous renseigner sur les attentes de ces trois groupes (enseignants, employeurs, parents) et sur l'importance que chacun accorde aux différents aspects d'employabilité. À mon avis, ces résultats devraient nous être utiles pour:

- Une gestion plus efficace de nos classes.
- Servir de balise lors de l'évaluation (stage) conduisant à l'élaboration des attestations de capacité selon des critères déterminés par les attentes des employeurs et des enseignants.
- Augmenter l'employabilité générale et spécifique des étudiants qui connaîtront de façon plus précise quelles sont les attentes des employeurs en rapport avec les emplois non spécialisés.
- Assurer une plus grande concordance entre les attentes des parents, le but des programmes (l'insertion sociale et préparation au marché du travail) et les capacités des étudiants à répondre à ces attentes réalistes ou non.

Pour réaliser ce projet, votre collaboration est vitale sur plusieurs points:

- Remplir vous-même le questionnaire.
- Le distribuer à vos élèves afin que leurs parents puissent le compléter et vous le remettre ensuite.
- Distribuer le questionnaire lors de vos supervisions de stage aux employeurs qui ont déjà eu ou ont présentement un étudiant en stage (I.S.P.J.).
- Me faire parvenir les questionnaires complétés.

Pour ma part, je m'engage à fournir les résultats de cette recherche à tous les enseignants(es) et commissions scolaires qui auront bien voulu collaborer à la réalisation de cette recherche. Ces résultats pourront vous être transmis par écrit ou idéalement lors d'une rencontre où les intervenants pourront discuter des différentes utilisations et applications possibles pour le mieux être des élèves qui nous sont confiés.

Merci à l'avance de votre collaboration.

Rémi Ayotte, enseignant en I.S.P.J.
commission scolaire de Malartic
340, La Sarre, Malartic (Québec)
J0Y 1Z0
Tél: 757-4381

- * Ce questionnaire a été élaboré par Marc Tardif, chercheur-enseignant à l'Université de Sherbrooke dans le cadre des travaux de doctorat.

QUESTIONNAIRE D'OPINIONS SUR LA PRÉPARATION DES JEUNES AU TRAVAIL NON SPÉCIALISÉ

DIRECTIVES AUX ENSEIGNANTS

- Répondez à ce questionnaire* en encerclant le degré d'importance que vous accordez à chaque énoncé à partir de l'échelle suivante:

1. Pas important	3. Important
2. Plus ou moins important	4. Essentiel
- Ce questionnaire s'adresse uniquement aux enseignants en I.S.P.J. qui ont au minimum un an d'expérience avec cette clientèle.
- Indiquez vos réponses en fonction de l'ensemble des emplois non spécialisés.
- Il est très important de répondre à tous les énoncés du questionnaire.
- Initialement, veuillez compléter la section "Renseignements généraux" qui suit:

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1. Nom et prénom: (facultatif)
2. Sexe: (cochez) ☐ M ☐ F
3. Commission scolaire de: (facultatif)
4. Depuis combien d'années enseignez-vous en I.S.P.J.?
5. Quelle matière?

☐ insertion sociale	☐ préparation marché du travail
☐ autre (indiquez)	
6. En quelle année? ☐ 1^{ère} année ☐ 2^{ème} année

* Afin d'alléger le contenu du questionnaire et selon l'usage du français international, le masculin est employé pour désigner les deux sexes.

ANNEXE IV

Malartic, le 6 avril 1994

Aux parents des
étudiants en I.S.P.J.

Bonjour,

Il nous fait plaisir de vous présenter une recherche concernant les étudiants en I.S.P.J. Comme vous le savez, ce programme est tout nouveau, il a fait ses premiers pas en 1989. Déjà quelques finissants sont sur le marché du travail avec des emplois, d'autres moins chanceux sont toujours à la recherche d'un emploi, ce qui n'est pas une tâche facile dans le contexte économique actuel.

Nous nous interrogeons régulièrement pour savoir quelles sont les connaissances, les habiletés ou les attitudes nécessaires pour intégrer un emploi non spécialisé. Qu'est-ce qui sera le plus utile à l'étudiant qui devra bientôt intégrer le marché du travail? Nous croyons que les parents devraient être ceux qui connaissent le mieux leurs enfants. Vous connaissez leurs capacités leurs aspirations, leurs besoins, etc.... C'est pour cette raison que nous nous adressons à vous.

Vous avez l'opportunité d'exprimer vos attentes en répondant à un questionnaire* qui tentera d'analyser les éléments les plus pertinents dans la formation de vos enfants. Vos opinions en tant que parents seront ensuite comparées aux opinions des enseignants et des employeurs. Tout cela dans le but d'augmenter l'employabilité des étudiants, de mieux les équiper pour intégrer le marché du travail.

Votre participation est très importante. Le fait de lire cette lettre signifie que l'enseignant(e) de votre enfant collabore à la réalisation de cette recherche. Nous sommes donc intéressés à prendre en considération vos opinions au sujet de la préparation des jeunes au travail non spécialisé.

Merci à l'avance de votre collaboration.

Rémi Ayotte pour tous les enseignants(es)
en I.S.P.J. qui collaborent à la réalisation
de cette recherche

* Ce questionnaire a été élaboré par Marc Tardif, chercheur-enseignant à l'Université de Sherbrooke dans le cadre des travaux de doctorat.

QUESTIONNAIRE D'OPINIONS SUR LA PRÉPARATION DES JEUNES AU TRAVAIL NON SPÉCIALISÉ

DIRECTIVES AUX PARENTS

- Répondez à ce questionnaire* en encerclant le degré d'importance que vous accordez à chaque énoncé à partir de l'échelle suivante:

1. Pas important	3. Important
2. Plus ou moins important	4. Essentiel
- Ce questionnaire s'adresse uniquement aux parents qui ont eu ou qui ont présentement un ou plusieurs enfants inscrits dans le programme I.S.P.J.
- Indiquez vos réponses en fonction de l'ensemble des emplois non spécialisés ou en vous référant à l'emploi exercé par votre enfant lors de ses stages en entreprise.
Exemple: - aide mécanicien - aide cuisinier
 - commis d'épicerie - aide boucher
 - aide livreur - aide débosseleur, etc...
- Il est très important de répondre à tous les énoncés du questionnaire.
- Initialement, veuillez compléter la section "Renseignements généraux" qui suit:

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1. Nom et prénom: (facultatif)
2. Sexe: (cochez) ☐ M ☐ F
3. Quel est le nombre d'enfants dans la famille?
4. À quel emploi non spécialisé vous référez-vous pour répondre au questionnaire?
 ☐ à l'ensemble des emplois non spécialisés
 ☐ autre (indiquez)

- * Afin d'alléger le contenu du questionnaire et selon l'usage du français international, le masculin est employé pour désigner les deux sexes.

ANNEXE V

Malartic, le 6 avril 1994

Aux employeurs responsables
de stagiaires en I.S.P.J.

Bonjour,

Il nous fait plaisir de vous présenter un projet de recherche concernant les étudiants inscrits dans un programme d'alternance école/travail (I.S.P.J.). Tout le monde s'entend pour dire qu'une collaboration très étroite doit être faite entre le monde scolaire et celui du travail. Cette collaboration est nécessaire pour augmenter la motivation des élèves et pour bien les préparer à une vie de travailleur responsable et autonome.

Il est primordial autant pour les étudiants que pour les enseignants qui préparent ces jeunes à intégrer le marché du travail, de connaître les attentes des employeurs. Quels sont les connaissances, les habiletés ou attitudes nécessaires pour intégrer un emploi non spécialisé?

Les jeunes en général apprécient beaucoup la formation pratique qu'ils reçoivent en stage dans les entreprises. Certains employeurs nous font part, à l'occasion, de certaines lacunes dans la formation générale des étudiants. Un des buts de cette recherche est d'essayer de connaître les attentes des employeurs pour ces emplois non spécialisés afin de diminuer ces lacunes et d'offrir une formation académique plus adaptée aux besoins futurs des étudiants.

M. Marc Tardif, chercheur-enseignant à l'Université de Sherbrooke, a élaboré un questionnaire qui s'adresse aux enseignants et aux employeurs pour connaître les opinions de ces deux groupes sur la préparation des jeunes au travail non spécialisé. Ce questionnaire se veut un instrument efficace pour différencier les éléments de formation qui sont essentiels, de ceux qui sont plus ou moins importants.

Votre participation est encore une fois sollicitée pour répondre à ce questionnaire. Vos réponses comparées aux opinions des enseignants nous permettront de cibler les éléments de formation les plus essentiels à développer chez les jeunes adultes.

Merci à l'avance de votre collaboration.

Rémi Ayotte pour tous les enseignants(es)
en I.S.P.J. qui participent à cette recherche

QUESTIONNAIRE D'OPINIONS SUR LA PRÉPARATION DES JEUNES AU TRAVAIL NON SPÉCIALISÉ

DIRECTIVES AUX EMPLOYEURS

- Répondez à ce questionnaire* en encerclant le degré d'importance que vous accordez à chaque énoncé à partir de l'échelle suivante:

1. Pas important

3. Important

2. Plus ou moins important

4. Essentiel

- Indiquez vos réponses en fonction de l'ensemble des emplois non spécialisés ou en vous référant à l'emploi non spécialisé que vous connaissez le mieux et pour lequel vous avez eu ou vous avez présentement un stagiaire en I.S.P.J.

Exemple:

- aide mécanicien - aide cuisinier
- commis d'épicerie - aide boucher
- aide livreur - aide débosseleur, etc...

- Il est très important de répondre à tous les énoncés du questionnaire.
- Initialement, veuillez compléter la section "Renseignements généraux" qui suit:

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1. Nom et prénom: (facultatif)
2. Sexe: (cochez) ☐ M ☐ F
3. Quel est le nombre d'employés dans votre entreprise?
4. Quel est le titre du poste que vous occupez présentement?
5. À quel emploi non spécialisé vous référez-vous pour répondre au questionnaire?
☐ à l'ensemble des emplois non spécialisés
☐ autre (indiquez)

- * Afin d'alléger le contenu du questionnaire et selon l'usage du français international, le masculin est employé pour désigner les deux sexes.

ANNEXE VI

Tableau 1

MOYENNES, ÉCARTS TYPES ET RÉPARTITION (%) DES
RÉPONSES DES ENSEIGNANTS (N=27)

FORMATION DE BASE	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
MATHÉMATIQUES				
1. Lire et écrire des nombres entiers	3,63	0,49	0%	100%
2. Lire et écrire des fractions.....	2,96	0,65	22,2%	77,8%
3. Lire et écrire des pourcentages	3,19	0,56	7,4%	92,6%
4. Lire et écrire des décimales.....	3,15	0,72	18,5%	81,5%
5. Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit.....	3,48	0,70	11,1%	88,9%
6. Additionner, soustraire, multiplier et diviser mentalement.....	2,74	0,90	40,7%	59,2%
7. Utiliser correctement une calculatrice	3,59	0,57	3,7%	96,3%
8. Lire l'heure.....	3,92	0,26	7,4%	92,6%
9. Lire des échelles de mesure (ex.: règle, ther- momètre, balance, cadran).....	3,26	0,71	7,4%	92,6%
10. Prendre des mesures (ex.: distance, poids, temps, quantité).....	3,11	0,58	11,1%	88,9%
11. Convertir des unités de mesure (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes).....	2,44	0,80	59,3%	40,7%
12. Interpréter des données sur différents documents (ex.: plan, dessin, graphique, schéma).....	2,27	0,67	59,3%	37%
TOTAL.....	3,15	0,38	19,8%	80,2%
COMMUNICATION ÉCRITE				
13. Lire des documents écrits (ex.: formulaires, directives, mémos).....	3,63	0,49	0%	100%
14. Comprendre le sens d'une communication écrite.....	3,63	0,49	0%	100%
15. Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos.....	3,33	0,56	3,7%	96,3%
16. Écrire lisiblement.....	3,37	0,49	0%	100%
17. Écrire sans faute d'orthographe	2,33	0,78	63%	37%
18. Transcrire correctement.....	3,11	0,64	14,8%	85,2%
TOTAL.....	3,23	0,38	13,6%	86,4%

Tableau 1 (suite)

FORMATION DE BASE (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
COMMUNICATION ORALE				
19. Écouter de façon attentive.....	3,67	0,48	0%	100%
20. Comprendre un e communication verbale (ex.: une explication).....	3,74	0,48	0%	100%
21. Poser des questions précises.....	3,19	0,40	0%	100%
22. S'exprimer clairement en utilisant un bon vocabulaire.....	2,96	0,34	7,4%	92,6%
23. Utiliser la terminologie appropriée à son travail.....	2,96	0,59	18,5%	81,5%
TOTAL.....	3,30	0,27	5,2%	94,8%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	3,23	0,29	15%	85%

Tableau 1 (suite)

CONTEXTE DE TRAVAIL	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
HABILETÉS SOCIALES RELIÉES À LA TACHE				
24. Suivre les directives afin d'effectuer son travail.....	3,70	0,47	0%	100%
25. Accepter la critique de façon positive	3,52	0,51	0%	100%
26. Témoigner du respect à l'employeur et aux autres travailleurs.....	3,85	0,36	0%	100%
27. Répondre aux clients avec entrain et gentillesse.....	3,67	0,48	0%	100%
28. Bien travailler en équipe	3,22	0,58	7,4%	92,6%
29. Dire à l'employeur qu'il ne peut compléter le travail demandé ou qu'il a commis une erreur	3,69	0,49	0%	100%
30. Éviter de déranger les autres travailleurs durant leur ouvrage	3,30	0,67	11,1%	88,9%
31. Apprendre de nouvelles tâches en suivant des instructions verbales	3,22	0,50	3,7%	96,3%
32. Apprendre de nouvelles tâches en observant d'autres travailleurs	3,26	0,53	3,7%	96,3%
33. Accepter d'être supervisé	3,52	0,58	3,7%	96,3%
TOTAL.....	3,49	0,30	1,9%	98,1%
HABILETÉS SOCIALES GÉNÉRALES DE TRAVAIL				
34. Avoir une bonne hygiène personnelle	3,63	0,49	0%	100%
35. Porter une tenue vestimentaire adaptée au milieu de travail.....	3,52	0,58	3,7%	96,3%
36. Avoir un langage acceptable en milieu de travail.....	3,26	0,53	3,7%	96,3%
37. Faire preuve de loyauté (ex.: ne pas voler l'employeur).....	3,96	0,19	0%	100%
38. Rester calme en travaillant sous la pression ..	3,00	0,39	7,4%	92,6%
39. Contrôler sa colère et sa frustration	3,48	0,51	0%	100%
TOTAL.....	3,48	0,30	2,5%	97,5%

Tableau 1 (suite)

CONTEXTE DE TRAVAIL (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL				
40. Respecter les horaires de travail (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas)	3,89	0,32	0%	100%
41. Être présent de façon régulière au travail	3,82	0,40	0%	100%
42. Compléter les tâches demandées même si elles sont ennuyeuses.....	3,41	0,50	0%	100%
43. Travailler sans surveillance	3,33	0,56	3,7%	96,3%
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait.....		3,07	0,68	18,5%
				81,5%
45. Faire le travail demandé sans se plaindre	3,23	0,65	11,1%	85,2%
46. Compléter ses tâches dans les délais prévus ..	3,07	0,55	11,1%	88,9%
47. Choisir l'outillage ou l'équipement appro- prié pour effectuer son travail	3,15	0,46	3,7%	96,3%
48. Faire fonctionner correctement l'outillage ou l'équipement de travail	3,30	0,47	0%	100%
49. Bien entretenir l'outillage ou l'équipement de travail.....	3,26	0,48	0%	100%
50. Garder son poste de travail propre	3,19	0,40	0%	100%
51. Maintenir un taux et une qualité de produc- tion.....	3,15	0,36	0%	100%
52. Suivre les règles et les procédures de sécurité au travail.....	3,67	0,48	0%	100%
53. S'adapter au changement dans son travail.....	2,89	0,51	18,5%	81,5%
54. Démontrer de l'initiative face à des problè- mes dans son travail.....	3,04	0,52	11,1%	88,9%
55. Évaluer les priorités dans son travail	2,96	0,65	14,8%	85,2%
56. Faire respecter ses droits de travailleur et res- pecter ceux de l'employeur	3,04	0,65	18,5%	81,5%
TOTAL.....	3,26	0,27	7,3%	92,7%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	3,41	0,24	5,1%	94,9%

Tableau 1 (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES		Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
		Moyenne		
HABILETÉS PHYSIQUES				
57. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres).....	2,67	0,62	40,7%	59,3%
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets lourds (10 kg ou en- viron 20 livres et plus).....	2,33	0,56	63%	37%
59. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres).....	2,59	0,50	40,7%	59,3%
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus).....	2,22	0,51	74,1%	25,9%
61. Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser (ex.: rester debout longtemps, mar- cher continuellement)	2,70	0,61	37%	63%
TOTAL	2,50	0,37	51,1%	48,9%
HABILETÉS PERCEPTUELLES				
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets.....	2,78	0,70	29,6%	70,4%
63. Distinguer différents sons	2,48	0,64	44,4%	55,6%
64. Distinguer différentes odeurs	2,41	0,75	51,8%	48,1%
65. Distinguer différentes saveurs	2,19	0,79	66,6%	33,3%
66. Évaluer au toucher la taille, la forme, la tem- pérature ou la texture des objets	2,27	0,67	59,2%	40,7%
TOTAL	2,43	0,59	50,3%	49,7%

Tableau 1 (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES (suite)		Écart type	Pourcentage (1+2) (3+4)	
	Moyenne			
HABILETÉS MOTRICES				
67. Garder son équilibre.....	2,85	0,60	25,9%	74,1%
68. Grimper (monter, descendre)	2,46	0,58	55,6%	40,7%
69. Démontrer une motricité corporelle globale adéquate (ex.: pouvoir se pencher, s'agenouil- ler, s'accroupir, ramper).....	2,85	0,36	14,8%	85,2%
70. Utiliser avec rapidité et précision ses mains (avoir une bonne dextérité manuelle)	2,85	0,46	18,5%	81,5%
71. Utiliser avec rapidité et précision ses doigts (avoir une bonne dextérité digitale)	2,70	0,47	29,6%	70,4%
72. Bien utiliser ses mains et ses doigts en répon- se à ce qu'il voit (coordination oeil/main)	2,92	0,27	7,4%	92,6%
73. Bien utiliser ses pieds en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/pied)	2,78	0,51	25,9%	74,1%
74. Maintenir une bonne posture corporelle	2,93	0,47	14,8%	85,2%
TOTAL.....	2,80	0,32	24%	76%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	2,58	0,34	38,8%	61,2%

Tableau 1 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
EXPLORATION				
75. Faire des démarches pour s'informer sur le plus grand nombre d'emplois qui lui sont accessibles.....	3,15	0,60	11,1%	88,9%
76. Chercher à découvrir ses goûts, ses capacités, ses forces et ses faiblesses à travers ses expériences à l'école et en dehors de l'école	3,41	0,57	3,7%	96,3%
77. Discuter de ses projets d'orientation avec des personnes de son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille)	3,00	0,48	11,1%	88,9%
78. Discuter de ses projets d'orientation avec des intervenants en milieu scolaire (ex.: conseillers d'orientation, enseignants)	3,16	0,56	7,4%	92,6%
79. Consulter différentes sources d'informations (ex.: livres, brochures, journaux, vidéos, films) pour effectuer ses choix de carrière.....	2,96	0,53	14,8%	81,5%
80. Consulter des personnes des milieux de travail (ex.: employeurs, travailleurs, représentants du monde du travail) afin de préparer ses choix de carrière.....	3,04	0,52	11,1%	88,9%
81. Réaliser différentes activités en milieu de travail (ex.: observation de travailleurs, visites d'entreprises, stages) afin de se préparer à ses choix de carrière.....	3,33	0,56	3,7%	96,3%
TOTAL.....	3,15	0,35	9,6	90,4%
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL				
82. Identifier le plus grand nombre possible de milieux de travail et d'emplois existants dans ces milieux.....	3,15	0,60	11,1%	88,9%
83. Identifier les principaux secteurs d'activité économique de la région et les emplois reliés à ces secteurs.....	2,93	0,73	29,6%	70,3%

Tableau 1 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
84. Comprendre les lois et règlements qui régissent le monde du travail (ex.: syndicat, association, salaire minimum, rentes du Québec).....	2,93	0,55	18,5%	81,5%
85. Nommer les différentes formes de rémunération sur le marché du travail (ex.: salaire fixe, à commission).....	2,67	0,56	29,6%	70,4%
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré.....	2,78	0,58	29,6%	70,4%
87. Identifier le niveau de formation exigé dans un emploi préféré.....	2,93	0,73	22,2%	77,8%
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré.....	2,82	0,56	25,9%	74,1%
89. Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré.....	3,00	0,57	14,8%	81,5%
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré.....	2,74	0,59	33,3%	66,7%
91. Identifier le salaire de base offert dans un emploi préféré.....	2,70	0,67	40,7%	59,2%
TOTAL.....	2,86	0,44	25,2%	74,8%
PRISE DE DÉCISION				
92. Considérer ses qualités, ses défauts, ses habiletés et ses goûts dans ses choix de carrière.....	3,41	0,57	3,7%	96,3%
93. Identifier ce qui est important pour lui dans le travail.....	3,22	0,64	11,1%	88,9%
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles.....	2,54	0,51	44,4%	51,9%
95. Identifier les emplois qui lui conviennent davantage.....	3,19	0,62	11,1%	88,9%
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision.....	2,50	0,58	44,4%	51,9%
TOTAL.....	2,98	0,48	22,9%	77,1%

Tableau 1 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI				
97. Contacter les principaux organismes qui offrent des services de placement et d'aide à l'emploi.....	3,11	0,51	7,4%	92,6%
98. S'adresser directement aux employeurs pour offrir ses services en tant que travailleur.....	3,26	0,53	3,7%	96,3%
99. Informer son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille) de son désir d'entrer sur le marché du travail.....	3,08	0,56	11,1%	85,2%
100. Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards.....	2,90	0,42	14,8%	85,2%
101. Remplir un formulaire de demande d'emploi.....	3,48	0,51	0%	100%
102. Rédiger une lettre de demande d'emploi.....	3,30	0,47	0%	100%
103. Préparer son curriculum vitae.....	3,48	0,58	3,7%	96,3%
104. Se présenter correctement à une entrevue d'emploi.....	3,67	0,48	0%	100%
105. Identifier les qualités recherchées par les employeurs.....	3,22	0,42	0%	100%
106. Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi.....	3,59	0,50	0%	100%
TOTAL.....	3,31	0,30	4,1%	95,9%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	3,08	0,34	14,8%	85,2%

ANNEXE VII

Tableau 2

**MOYENNES, ÉCARTS TYPES ET RÉPARTITION (%) DES
RÉPONSES DES EMPLOYEURS (N=58)**

FORMATION DE BASE	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
MATHÉMATIQUES				
1. Lire et écrire des nombres entiers.....	3,43	0,73	10,3%	89,7%
2. Lire et écrire des fractions.....	2,88	0,92	31%	69%
3. Lire et écrire des pourcentages.....	3,00	0,87	25,9%	72,4%
4. Lire et écrire des décimales.....	2,91	1,01	29,3%	67,3%
5. Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit.....	3,41	0,82	13,7%	86,2%
6. Additionner, soustraire, multiplier et diviser mentalement.....	2,90	0,83	32,7%	67,3%
7. Utiliser correctement une calculatrice.....	3,14	0,93	22,4%	77,6%
8. Lire l'heure.....	3,74	0,66	5,1%	94,9%
9. Lire des échelles de mesure (ex.: règle, ther- momètre, balance, cadran).....	3,09	0,94	18,9%	81%
10. Prendre des mesures (ex.: distance, poids, temps, quantité).....	3,20	0,93	17,2%	82,8%
11. Convertir des unités de mesure (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes).....	2,35	0,85	62,1%	37,9%
12. Interpréter des données sur différents documents (ex.: plan, dessin, graphique, schéma).....	1,98	0,83	81%	19%
TOTAL.....	3,00	0,54	21,5%	78,5%
COMMUNICATION ÉCRITE				
13. Lire des documents écrits (ex.: formulaires, directives, mémos).....	3,23	0,78	13,7%	84,5%
14. Comprendre le sens d'une communication écrite.....	3,30	0,65	6,9%	91,3%
15. Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos.....	2,88	0,80	31%	69%
16. Écrire lisiblement.....	3,24	0,66	8,6%	91,4%
17. Écrire sans faute d'orthographe	2,36	0,89	60,3%	39,7%
18. Transcrire correctement.....	2,93	0,77	19%	81%
TOTAL.....	2,99	0,57	23,3%	76,7%

Tableau 2 (suite)

FORMATION DE BASE (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
COMMUNICATION ORALE				
19. Écouter de façon attentive.....	3,59	0,50	0%	100%
20. Comprendre une communication verbale (ex.: une explication).....	3,66	0,48	0%	100%
21. Poser des questions précises.....	3,37	0,56	3,4%	94,9%
22. S'exprimer clairement en utilisant un bon vocabulaire.....	3,20	0,52	5,2%	94,8%
23. Utiliser la terminologie appropriée à son travail.....	3,07	0,62	15,5%	82,7%
TOTAL.....	3,38	0,36	4,8%	95,2%
 TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	 3,12	 0,37	 18,3%	 81,7%

Tableau 2 (suite)

CONTEXTE DE TRAVAIL	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
HABILETÉS SOCIALES RELIÉES À LA TACHE				
24. Suivre les directives afin d'effectuer son travail.....	3,67	0,47	0%	100%
25. Accepter la critique de façon positive	3,38	0,49	0%	100%
26. Témoigner du respect à l'employeur et aux autres travailleurs.....	3,64	0,49	0%	100%
27. Répondre aux clients avec entrain et gentillesse.....	3,78	0,42	0%	100%
28. Bien travailler en équipe	3,40	0,53	1,7%	98,3%
29. Dire à l'employeur qu'il ne peut compléter le travail demandé ou qu'il a commis une erreur.....	3,55	0,60	1,7%	98,3%
30. Éviter de déranger les autres travailleurs durant leur ouvrage	3,28	0,65	6,9%	91,4%
31. Apprendre de nouvelles tâches en suivant des instructions verbales	3,29	0,50	1,7%	98,3%
32. Apprendre de nouvelles tâches en observant d'autres travailleurs	3,26	0,48	1,7%	98,3%
33. Accepter d'être supervisé	3,59	0,50	0%	100%
TOTAL.....	3,48	0,32	1,4%	98,6%
HABILETÉS SOCIALES GÉNÉRALES DE TRAVAIL				
34. Avoir une bonne hygiène personnelle	3,50	0,57	3,4%	96,6%
35. Porter une tenue vestimentaire adaptée au milieu de travail.....	3,36	0,61	3,4%	96,6%
36. Avoir un langage acceptable en milieu de travail.....	3,31	0,60	6,9%	93,1%
37. Faire preuve de loyauté (ex.: ne pas voler l'employeur).....	3,91	0,28	0%	100%
38. Rester calme en travaillant sous la pression.....	3,24	0,47	1,7%	98,3%
39. Contrôler sa colère et sa frustration	3,42	0,50	0%	100%
TOTAL.....	3,46	0,29	2,6%	97,4%

Tableau 2 (suite)

CONTEXTE DE TRAVAIL (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL				
40. Respecter les horaires de travail (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas)	3,78	0,42	0%	100%
41. Être présent de façon régulière au travail	3,72	0,45	0%	100%
42. Compléter les tâches demandées même si elles sont ennuyeuses.....	3,57	0,50	0%	100%
43. Travailler sans surveillance	3,28	0,52	3,4%	96,6%
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait.....	3,38	0,52	1,7%	98,3%
45. Faire le travail demandé sans se plaindre.....	3,26	0,48	1,7%	98,3%
46. Compléter ses tâches dans les délais prévus.....	3,16	0,49	5,2%	94,8%
47. Choisir l'outillage ou l'équipement appro- prié pour effectuer son travail	3,26	0,48	1,7%	98,3%
48. Faire fonctionner correctement l'outillage ou l'équipement de travail	3,38	0,62	3,4%	96,6%
49. Bien entretenir l'outillage ou l'équipement de travail.....	3,43	0,50	0%	100%
50. Garder son poste de travail propre.....	3,48	0,50	0%	100%
51. Maintenir un taux et une qualité de produc- tion.....	3,32	0,51	1,7%	98,3%
52. Suivre les règles et les procédures de sécurité au travail.....	3,69	0,47	0%	100%
53. S'adapter au changement dans son travail.....	3,31	0,47	0%	100%
54. Démontrer de l'initiative face à des problè- mes dans son travail.....	3,24	0,43	0%	100%
55. Évaluer les priorités dans son travail	3,28	0,52	3,4%	96,6%
56. Faire respecter ses droits de travailleur et res- pecter ceux de l'employeur	3,31	0,54	3,4%	96,6%
TOTAL.....	3,40	0,30	1,5%	98,5%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	3,45	0,27	1,6%	98,4%

Tableau 2 (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
HABILETÉS PHYSIQUES				
57. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres).....	3,10	0,85	27,3%	72,7%
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets lourds (10 kg ou en- viron 20 livres et plus).....	2,75	0,97	36,2%	63,8%
59. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres).....	3,02	0,97	27,6%	70,7%
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus).....	2,58	0,93	36,6%	61,7%
61. Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser (ex.: rester debout longtemps, mar- cher continuellement)	3,00	0,80	24,1%	75,9%
TOTAL	2,89	0,74	30,3%	69,7%
HABILETÉS PERCEPTUELLES				
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets.....	3,19	0,78	12,1%	87,9%
63. Distinguer différents sons	2,67	0,83	37,9%	62,1%
64. Distinguer différentes odeurs	2,69	0,75	41,3%	58,7%
65. Distinguer différentes saveurs	1,91	0,92	75,9%	24,1%
66. Évaluer au toucher la taille, la forme, la tem- pérature ou la texture des objets	2,29	0,88	60,4%	39,6%
TOTAL	2,55	0,55	43,5%	56,5%

Tableau 2 (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
HABILETÉS MOTRICES				
67. Garder son équilibre.....	2,93	0,70	17,3%	82,7%
68. Grimper (monter, descendre)	2,35	0,90	50,3%	48,3%
69. Démontrer une motricité corporelle globale adéquate (ex.: pouvoir se pencher, s'agenouil- ler, s'accroupir, ramper).....	3,05	0,78	20,6%	79,4%
70. Utiliser avec rapidité et précision ses mains (avoir une bonne dextérité manuelle).....	3,20	0,70	12%	88%
Tableau 2 (suite)				
71. Utiliser avec rapidité et précision ses doigts (avoir une bonne dextérité digitale).....	3,00	0,73	25,9%	74,1%
72. Bien utiliser ses mains et ses doigts en répon- se à ce qu'il voit (coordination oeil/main).....	3,01	0,69	15,5%	84,5%
73. Bien utiliser ses pieds en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/pied)	2,80	0,83	24,1%	75,9%
74. Maintenir une bonne posture corporelle.....	2,98	0,55	8,6%	91,4%
TOTAL.....	2,92	0,50	21,8%	78,2%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	2,79	0,45	30,2%	69,8%

Tableau 2 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
EXPLORATION				
75. Faire des démarches pour s'informer sur le plus grand nombre d'emplois qui lui sont accessibles.....	3,00	0,65	13,7%	86,2%
76. Chercher à découvrir ses goûts, ses capacités, ses forces et ses faiblesses à travers ses expériences à l'école et en dehors de l'école.....	3,31	0,54	3,4%	96,6%
77. Discuter de ses projets d'orientation avec des personnes de son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille).....	3,17	0,53	3,4%	96,6%
78. Discuter de ses projets d'orientation avec des intervenants en milieu scolaire (ex.: conseillers d'orientation, enseignants)	3,29	0,50	1,7%	98,3%
79. Consulter différentes sources d'informations (ex.: livres, brochures, journaux, vidéos, films) pour effectuer ses choix de carrière.....	3,16	0,59	10,3%	89,7%
80. Consulter des personnes des milieux de travail (ex.: employeurs, travailleurs, représentants du monde du travail) afin de préparer ses choix de carrière.....	3,22	0,46	1,7%	98,3%
81. Réaliser différentes activités en milieu de travail (ex.: observation de travailleurs, visites d'entreprises, stages) afin de se préparer à ses choix de carrière.....	3,16	0,56	8,6%	91,4%
TOTAL.....	3,19	0,35	6,8%	93,2%

Tableau 2 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL				
82. Identifier le plus grand nombre possible de milieux de travail et d'emplois existants dans ces milieux.....	3,05	0,44	6,9%	91,4%
83. Identifier les principaux secteurs d'activité économique de la région et les emplois reliés à ces secteurs.....	2,91	0,61	18,9%	79,3%
84. Comprendre les lois et règlements qui régissent le monde du travail (ex.: syndicat, association, salaire minimum, rentes du Québec).....	2,77	0,57	29,3%	69%
85. Nommer les différentes formes de rémunération sur le marché du travail (ex.: salaire fixe, à commission).....	2,60	0,65	41,3%	56,9%
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré.....	3,02	0,49	10,3%	86,2%
87. Identifier le niveau de formation exigé dans un emploi préféré.....	3,09	0,51	8,6%	91,4%
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré.....	3,07	0,50	8,6%	89,6%
89. Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré.....	3,14	0,40	1,7%	96,5%
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré.....	3,07	0,42	5,2%	94,8%
91. Identifier le salaire de base offert dans un emploi préféré.....	2,93	0,60	20,7%	75,9%
TOTAL.....	2,97	0,34	15,1%	84,9%
PRISE DE DÉCISION				
92. Considérer ses qualités, ses défauts, ses habiletés et ses goûts dans ses choix de carrière.....	3,32	0,47	0%	100%
93. Identifier ce qui est important pour lui dans le travail.....	3,27	0,52	3,4%	93,2%

Tableau 2 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
PRISE DE DÉCISION				
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du mon- de du travail qui lui sont accessibles.....	2,98	0,62	19%	77,6%
95. Identifier les emplois qui lui conviennent davantage.....	3,23	0,50	3,4%	93,1%
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision.....	3,02	0,50	10,3%	82,8%
TOTAL.....	3,16	0,39	7,2%	92,8%
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI				
97. Contacter les principaux organismes qui offrent des services de placement et d'aide à l'emploi.....	3,05	0,59	13,8%	82,8%
98. S'adresser directement aux employeurs pour offrir ses services en tant que travailleur.....	3,43	0,57	3,4%	93,1%
99. Informer son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille) de son désir d'entrer sur le marché du travail.....	3,00	0,69	22,4%	74,1%
100. Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards.....	3,18	0,58	8,6%	88%
101. Remplir un formulaire de demande d'em- ploi.....	3,43	0,54	1,7%	94,8%
102. Rédiger une lettre de demande d'emploi.....	3,38	0,56	5,4%	93,1%
103. Préparer son curriculum vitae.....	3,57	0,54	1,7%	94,8%
104. Se présenter correctement à une entrevue d'emploi.....	3,67	0,48	0%	96,4%
105. Identifier les qualités recherchées par les employeurs.....	3,36	0,48	0%	96,4%
106. Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi.....	3,70	0,46	0%	96,4%
TOTAL.....	3,38	0,33	5,7%	94,3%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	3,17	0,27	9,1%	90,9%

ANNEXE VIII

Tableau 3

**MOYENNES, ÉCARTS TYPES ET RÉPARTITION (%) DES
RÉPONSES DES PARENTS (N=81)**

FORMATION DE BASE	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
MATHÉMATIQUES				
1. Lire et écrire des nombres entiers.....	3,59	0,57	3,7%	96,3%
2. Lire et écrire des fractions.....	3,31	0,70	11,1%	88,9%
3. Lire et écrire des pourcentages	3,35	0,71	11,1%	88,9%
4. Lire et écrire des décimales.....	3,18	0,83	21%	76,5%
5. Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit.....	3,58	0,55	2,5%	97,5%
6. Additionner, soustraire, multiplier et diviser mentalement.....	3,18	0,65	13,6%	85,2%
7. Utiliser correctement une calculatrice	3,33	0,71	13,6%	86,4%
8. Lire l'heure.....	3,72	0,55	4,9%	95%
9. Lire des échelles de mesure (ex.: règle, ther- momètre, balance, cadran).....	3,48	0,59	2,4%	97,6%
10. Prendre des mesures (ex.: distance, poids, temps, quantité).....	3,40	0,59	2,4%	97,6%
11. Convertir des unités de mesure (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes).....	3,06	0,80	18,5%	81,5%
12. Interpréter des données sur différents documents (ex.: plan, dessin, graphique, schéma).....	2,59	0,79	51,8%	48,1%
TOTAL.....	3,31	0,39	13,1%	86,9%
COMMUNICATION ÉCRITE				
13. Lire des documents écrits (ex.: formulaires, directives, mémos).....	3,43	0,65	8,6%	91,4%
14. Comprendre le sens d'une communication écrite.....	3,51	0,57	3,7%	96,3%
15. Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos.....	3,20	0,71	17,3%	82,7%
16. Écrire lisiblement.....	3,39	0,54	2,5%	96,3%
17. Écrire sans faute d'orthographe	3,01	0,75	24,7%	75,3%
18. Transcrire correctement.....	3,42	0,63	7,4%	92,6%
TOTAL.....	3,33	0,45	10,7%	89,3%

Tableau 3 (suite)

FORMATION DE BASE (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
COMMUNICATION ORALE				
19. Écouter de façon attentive.....	3,64	0,51	1,2%	98,7%
20. Comprendre une communication verbale (ex.: une explication).....	3,57	0,55	2,5%	97,5%
21. Poser des questions précises.....	3,59	0,60	3,7%	96,3%
22. S'exprimer clairement en utilisant un bon vocabulaire.....	3,25	0,60	8,6%	91,3%
23. Utiliser la terminologie appropriée à son travail.....	3,21	0,59	8,6%	91,3%
TOTAL.....	3,40	0,42	4,9%	95,1%
 TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	 3,35	 0,38	 10,7%	 89,3%

Tableau 3 (suite)

CONTEXTE DE TRAVAIL	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
HABILETÉS SOCIALES RELIÉES À LA TACHE				
24. Suivre les directives afin d'effectuer son travail.....	3,60	0,51	1,2%	98,8%
25. Accepter la critique de façon positive	3,40	0,65	6,1%	93,8%
26. Témoigner du respect à l'employeur et aux autres travailleurs.....	3,70	0,46	0%	100%
27. Répondre aux clients avec entrain et gentillesse.....	3,69	0,47	0%	100%
28. Bien travailler en équipe	3,35	0,62	7,4%	92,6%
29. Dire à l'employeur qu'il ne peut compléter le travail demandé ou qu'il a commis une erreur.....	3,83	0,51	1,2%	98,8%
30. Éviter de déranger les autres travailleurs durant leur ouvrage	3,38	0,54	2,5%	96,3%
31. Apprendre de nouvelles tâches en suivant des instructions verbales	3,25	0,51	3,7%	96,3%
32. Apprendre de nouvelles tâches en observant d'autres travailleurs	3,31	0,49	1,2%	98,8%
33. Accepter d'être supervisé	3,49	0,59	4,9%	95,1%
TOTAL.....	3,46	0,36	2,8%	97,2%
HABILETÉS SOCIALES GÉNÉRALES DE TRAVAIL				
34. Avoir une bonne hygiène personnelle.....	3,65	0,48	0%	100%
35. Porter une tenue vestimentaire adaptée au milieu de travail.....	3,52	0,55	2,5%	97,5%
36. Avoir un langage acceptable en milieu de travail.....	3,54	0,55	2,5%	97,5%
37. Faire preuve de loyauté (ex.: ne pas voler l'employeur).....	3,89	0,32	0%	100%
38. Rester calme en travaillant sous la pression ..	3,43	0,57	1,2%	98,8%
39. Contrôler sa colère et sa frustration	3,52	0,55	2,5%	97,5%
TOTAL.....	3,59	0,36	1,5%	98,5%

Tableau 3 (suite)

CONTEXTE DE TRAVAIL (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL				
40. Respecter les horaires de travail (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas).....	3,77	0,43	0%	100%
41. Être présent de façon régulière au travail.....	3,77	0,43	0%	100%
42. Compléter les tâches demandées même si elles sont ennuyeuses.....	3,49	0,55	2,5%	97,5%
43. Travailler sans surveillance	3,42	0,61	6,2%	93,8%
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait.....	3,52	0,55	2,5%	97,5%
45. Faire le travail demandé sans se plaindre.....	3,36	0,56	3,7%	96,3%
46. Compléter ses tâches dans les délais prévus.....	3,28	0,58	3,7%	96,3%
47. Choisir l'outillage ou l'équipement appro- prié pour effectuer son travail	3,52	0,53	1,2%	98,8%
48. Faire fonctionner correctement l'outillage ou l'équipement de travail	3,47	0,53	1,2%	98,8%
49. Bien entretenir l'outillage ou l'équipement de travail.....	3,56	0,52	1,2%	98,8%
50. Garder son poste de travail propre	3,44	0,55	2,5%	97,5%
51. Maintenir un taux et une qualité de produc- tion.....	3,40	0,59	2,5%	97,5%
52. Suivre les règles et les procédures de sécurité au travail.....	3,72	0,45	0%	100%
53. S'adapter au changement dans son travail.....	3,33	0,55	3,7%	96,3%
54. Démontrer de l'initiative face à des problè- mes dans son travail.....	3,40	0,56	3,7%	96,3%
55. Évaluer les priorités dans son travail	3,19	0,62	11,1%	88,9%
56. Faire respecter ses droits de travailleur et res- pecter ceux de l'employeur	3,37	0,51	1,2%	98,8%
TOTAL.....	3,47	0,35	2,7%	97,3%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	3,51	0,33	2,5%	97,5%

Tableau 3 (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES		Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	(3+4)
HABILETÉS PHYSIQUES					
57. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres).....	2,95	0,69	23,4%	76,6%	
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets lourds (10 kg ou en- viron 20 livres et plus).....	2,79	0,68	33,3%	66,7%	
59. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres).....	2,86	0,70	29,6%	70,4%	
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus).....	2,71	0,75	40,8%	56,8%	
61. Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser (ex.: rester debout longtemps, mar- cher continuellement)	3,03	0,61	14,8%	85,2%	
TOTAL	2,87	0,59	28,4%	71,6%	
HABILETÉS PERCEPTUELLES					
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets.....	3,10	0,58	9,8%	90,2%	
63. Distinguer différents sons	3,09	0,64	13,5%	86,5%	
64. Distinguer différentes odeurs	3,14	0,69	14,8%	86,2%	
65. Distinguer différentes saveurs	3,03	0,71	18,5%	81,5%	
66. Évaluer au toucher la taille, la forme, la tem- pérature ou la texture des objets.....	2,77	0,75	32,1%	67,9%	
TOTAL	3,02	0,57	17,7%	82,3%	

Tableau 3 (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES (suite)		Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
HABILETÉS MOTRICES					
67. Garder son équilibre.....	3,19	0,65	8,7%	91,3%	
68. Grimper (monter, descendre)	2,95	0,71	22,3%	76,6%	
69. Démontrer une motricité corporelle globale adéquate (ex.: pouvoir se pencher, s'agenouil- ler, s'accroupir, ramper).....	3,24	0,64	8,6%	91,4%	
70. Utiliser avec rapidité et précision ses mains (avoir une bonne dextérité manuelle).....	3,26	0,57	6,2%	92,6%	
71. Utiliser avec rapidité et précision ses doigts (avoir une bonne dextérité digitale).....	3,19	0,57	8,6%	91,4%	
72. Bien utiliser ses mains et ses doigts en répon- se à ce qu'il voit (coordination oeil/main).....	3,22	0,55	6,2%	93,8%	
73. Bien utiliser ses pieds en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/pied)	3,19	0,55	7,4%	92,6%	
74. Maintenir une bonne posture corporelle.....	3,19	0,64	12,3%	87,7%	
TOTAL.....	3,18	0,47	10%	90%	
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....		3,02	0,47	17%	83%

Tableau 3 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
EXPLORATION				
75. Faire des démarches pour s'informer sur le plus grand nombre d'emplois qui lui sont accessibles.....	3,46	0,55	2,5%	97,5%
76. Chercher à découvrir ses goûts, ses capacités, ses forces et ses faiblesses à travers ses expériences à l'école et en dehors de l'école.....	3,42	0,59	2,5%	97,5%
77. Discuter de ses projets d'orientation avec des personnes de son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille).....	3,29	0,64	7,4%	92,6%
78. Discuter de ses projets d'orientation avec des intervenants en milieu scolaire (ex.: conseillers d'orientation, enseignants).....	3,22	0,71	8,6%	91,4%
79. Consulter différentes sources d'informations (ex.: livres, brochures, journaux, vidéos, films) pour effectuer ses choix de carrière.....	3,19	0,71	12,4%	87,6%
80. Consulter des personnes des milieux de travail (ex.: employeurs, travailleurs, représentants du monde du travail) afin de préparer ses choix de carrière.....	3,36	0,62	7,4%	92,6%
81. Réaliser différentes activités en milieu de travail (ex.: observation de travailleurs, visites d'entreprises, stages) afin de se préparer à ses choix de carrière.....	3,36	0,66	9,9%	90,1%
TOTAL.....	3,33	0,50	7,2%	92,8%
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL				
82. Identifier le plus grand nombre possible de milieux de travail et d'emplois existants dans ces milieux.....	3,28	0,62	8,6%	91,4%
83. Identifier les principaux secteurs d'activité économique de la région et les emplois reliés à ces secteurs.....	3,13	0,58	11,1%	88,9%

Tableau 3 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (suite)	Moyenne	Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
84. Comprendre les lois et règlements qui régissent le monde du travail (ex.: syndicat, association, salaire minimum, rentes du Québec).....	3,16	0,66	14,8%	85,2%
85. Nommer les différentes formes de rémunération sur le marché du travail (ex.: salaire fixe, à commission).....	2,96	0,65	22,2%	76,5%
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré.....	3,22	0,55	6,2%	93,8%
87. Identifier le niveau de formation exigé dans un emploi préféré.....	3,24	0,53	4,9%	95,1%
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré.....	3,12	0,53	6,1%	93,9%
89. Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré.....	3,22	0,52	4,9%	95,1%
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré.....	3,19	0,53	6,2%	93,8%
91. Identifier le salaire de base offert dans un emploi préféré.....	3,16	0,60	11,1%	88,9%
TOTAL.....	3,17	0,41	9,6%	90,4%
PRISE DE DÉCISION				
92. Considérer ses qualités, ses défauts, ses habiletés et ses goûts dans ses choix de carrière.....	3,28	0,64	9,9%	91,1%
93. Identifier ce qui est important pour lui dans le travail.....	3,28	0,55	4,9%	95,1%
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles.....	3,15	0,55	6,1%	93,9%
95. Identifier les emplois qui lui conviennent davantage.....	3,33	0,55	3,7%	96,3%
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision.....	2,96	0,65	19,7%	79%
TOTAL.....	3,20	0,44	8,9%	91,1%

Tableau 3 (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (suite)		Écart type	Pourcentage (1+2)	Pourcentage (3+4)
Moyenne				
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI				
97. Contacter les principaux organismes qui offrent des services de placement et d'aide à l'emploi.....	3,30	0,62	8,6%	91,4%
98. S'adresser directement aux employeurs pour offrir ses services en tant que travailleur.....	3,52	0,53	1,2%	98,8%
99. Informer son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille) de son désir d'entrer sur le marché du travail.....	3,20	0,70	13,5%	86,5%
100. Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards.....	3,15	0,71	16%	84%
101. Remplir un formulaire de demande d'emploi.....	3,46	0,55	2,5%	96,2%
102. Rédiger une lettre de demande d'emploi.....	3,34	0,59	6,2%	92,6%
103. Préparer son curriculum vitae.....	3,48	0,62	6,2%	83,8%
104. Se présenter correctement à une entrevue d'emploi.....	3,63	0,54	2,5%	97,5%
105. Identifier les qualités recherchées par les employeurs.....	3,42	0,59	4,9%	95,1%
106. Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi.....	3,58	0,57	3,7%	96,3%
TOTAL.....	3,40	0,46	6,5%	93,5%
TOTAL DE L'ÉCHELLE.....	3,28	0,39	8%	92%

ANNEXE IX

Tableau 8

**COMPARAISON DES MOYENNES ET ÉCARTS TYPES DES
RÉPONSES ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES ENSEIGNANTS
AUX ÉCHELLES ET SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE**

ÉCHELLE/ Sous-échelle	Employeurs (N=58)		Enseignants (N=27)	
	Moyenne	Écart type	Moyenne	Écart type
FORMATION DE BASE				
Mathématiques	3,00	0,54	3,15	0,38
Communication écrite	2,99	0,57	3,23	0,38
Communication orale	3,38	0,36	3,30	0,27
TOTAL	3,12	0,37	3,23	0,29
CONTEXTE DE TRAVAIL				
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,48	0,32	3,49	0,30
Habiletés sociales générales de travail	3,46	0,29	3,48	0,30
Habiletés non sociales de travail	3,40	0,30	3,26	0,27
TOTAL	3,45	0,27	3,41	0,24
HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES				
Habiletés physiques	2,89	0,74	2,50	0,37
Habiletés perceptuelles	2,55	0,55	2,43	0,59
Habiletés motrices	2,92	0,50	2,80	0,32
TOTAL	2,79	0,45	2,58	0,34
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE				
Exploration	3,19	0,35	3,15	0,35
Connaissance du monde du travail	2,97	0,34	2,86	0,44
Prise de décision	3,16	0,39	2,98	0,48
Recherche et maintien de l'emploi	3,38	0,33	3,31	0,30
TOTAL	3,17	0,27	3,08	0,34

Tableau 9

COMPARAISON DES MOYENNES ET ÉCARTS TYPES DES
RÉPONSES ENTRE LES ENSEIGNANTS ET LES PARENTS
AUX ÉCHELLES ET SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE

ÉCHELLE/ Sous-échelle	Enseignants (N=27)		Parents (N=81)	
	Moyenne	Écart type	Moyenne	Écart type
FORMATION DE BASE				
Mathématiques	3,15	0,38	3,31	0,39
Communication écrite	3,23	0,38	3,33	0,45
Communication orale	3,30	0,27	3,40	0,42
TOTAL	3,23	0,29	3,35	0,38
CONTEXTE DE TRAVAIL				
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,49	0,30	3,46	0,36
Habiletés sociales générales de travail	3,48	0,30	3,59	0,36
Habiletés non sociales de travail	3,26	0,27	3,47	0,35
TOTAL	3,41	0,24	3,51	0,33
HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES				
Habiletés physiques	2,50	0,37	2,87	0,59
Habiletés perceptuelles	2,43	0,59	3,02	0,57
Habiletés motrices	2,80	0,32	3,18	0,47
TOTAL	2,58	0,34	3,02	0,47
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE				
Exploration	3,15	0,35	3,33	0,50
Connaissance du monde du travail	2,86	0,44	3,17	0,41
Prise de décision	2,98	0,48	3,20	0,44
Recherche et maintien de l'emploi	3,31	0,30	3,40	0,46
TOTAL	3,08	0,34	3,28	0,39

Tableau 10

COMPARAISON DES MOYENNES DES RÉPONSES ENTRE
LES TROIS GROUPES DE RÉPONDANTS AUX ÉCHELLES
ET SOUS-ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE

ÉCHELLE/ Sous-échelle	Enseignants (N=27) Moyenne	Employeurs (N=58) Moyenne	Parents (N=81) Moyenne
FORMATION DE BASE			
Mathématiques	3,15	3,00	3,31
Communication écrite	3,23	2,99	3,33
Communication orale	3,30	3,38	3,40
TOTAL	3,23	3,12	3,35
CONTEXTE DE TRAVAIL			
Habiletés sociales reliées à la tâche	3,49	3,48	3,46
Habiletés sociales générales de travail	3,48	3,46	3,59
Habiletés non sociales de travail	3,26	3,40	3,47
TOTAL	3,41	3,45	3,51
HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES			
Habiletés physiques	2,50	2,89	2,87
Habiletés perceptuelles	2,43	2,55	3,02
Habiletés motrices	2,80	2,92	3,18
TOTAL	2,58	2,79	3,02
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE			
Exploration	3,15	3,19	3,33
Connaissance du monde du travail	2,86	2,97	3,17
Prise de décision	2,98	3,16	3,20
Recherche et maintien de l'emploi	3,31	3,38	3,40
TOTAL	3,08	3,17	3,28

ANNEXE X

Tableau 13

COMPARAISON DES POURCENTAGES DE RÉPONSES NÉGATIVES (1+2) ET POSITIVES (3+4)
ENTRE LES ENSEIGNANTS ET LES EMPLOYEURS AVEC LE RÉSULTAT DU KHI CARRÉ (χ^2)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Khi carré χ^2
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
MATHÉMATIQUES					
1. Lire et écrire des nombres entiers	0%	100%	10,3%	89,7%	3,00
2. Lire et écrire des fractions	22,2%	77,8%	31%	69%	0,71
3. Lire et écrire des pourcentages	7,4%	92,6%	26,3%	73,7%	4,06 *
4. Lire et écrire des décimales	18,5%	81,5%	30,4%	69,6%	1,31
5. Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit.....	11,1%	88,9%	13,8%	86,2%	0,12
6. Additionner, soustraire, multiplier et diviser mentalement	40,7%	59,3%	32,8%	67,2%	0,51
7. Utiliser correctement une calculatrice	3,7%	96,3%	22,4%	77,6%	4,69 *
8. Lire l'heure	0%	100%	5,2%	94,8%	1,45
9. Lire des échelles de mesure (ex.: règle, ther- momètre, balance, cadran)	7,4%	92,6%	19%	81%	1,90
10. Prendre des mesures (ex.: distance, poids, temps, quantité)	11,1%	88,9%	17,2%	82,8%	0,53
11. Convertir des unités de mesure (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes)	59,3%	40,7%	62,1%	37,9%	0,06
12. Interpréter des données sur différents docu- ments (ex.: plan, dessin, graphique, schéma)	61,5%	38,5%	81%	19%	3,64

* $q < 0,05$ φ $q < 0,01$ † $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
COMMUNICATION ÉCRITE					
13. Lire des documents écrits (ex.: formulaires, directives, mémos)	0%	100%	14%	86%	4,19 *
14. Comprendre le sens d'une communication écrite	0%	100%	7%	93%	1,99
15. Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos	3,7%	96,3%	31%	69%	7,93 ϕ
16. Écrire lisiblement	0%	100%	8,6%	91,4%	2,47
17. Écrire sans faute d'orthographe	63%	37%	60,3%	39,7%	0,53
18. Transcrire correctement	14,8%	85,2%	19%	81%	0,22

COMMUNICATION ORALE

19. Écouter de façon attentive	0%	100%	0%	100%	n.a.
20. Comprendre une communication verbale (ex.: une explication)	0%	100%	0%	100%	n.a.
21. Poser des questions précises	0%	100%	0%	100%	0,97
22. S'exprimer clairement en utilisant un bon vocabulaire	7,4%	92,6%	5,2%	94,8%	0,17
23. Utiliser la terminologie appropriée à son travail	18,5%	81,5%	15,8%	84,2%	0,10

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ $\dagger p < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS SOCIALES RELIÉES À LA TACHE					
24. Suivre les directives afin d'effectuer son travail	0%	100%	0%	100%	n.a.
25. Accepter la critique de façon positive	0%	100%	0%	100%	n.a.
26. Témoigner du respect à l'employeur et aux autres travailleurs	0%	100%	0%	100%	n.a.
27. Répondre aux clients avec entrain et gentillesse	0%	100%	0%	100%	n.a.
28. Bien travailler en équipe	7,4%	92,6%	1,7%	98,3%	1,75
29. Dire à l'employeur qu'il ne peut compléter le travail demandé ou qu'il a commis une erreur	0%	100%	1,7%	98,3%	0,47
30. Éviter de déranger les autres travailleurs durant leur ouvrage	11,1%	88,9%	7%	93%	0,40
31. Apprendre de nouvelles tâches en suivant des instructions verbales	3,7%	96,3%	1,7%	98,3%	0,31
32. Apprendre de nouvelles tâches en observant d'autres travailleurs	3,7%	96,3%	1,7%	98,3%	0,31
33. Accepter d'être supervisé	3,7%	96,3%	0%	100%	2,17

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Khi carré χ^2
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
HABILETÉS SOCIALES GÉNÉRALES DE TRAVAIL					
34. Avoir une bonne hygiène personnelle	0%	100%	3,4%	96,6%	0,95
35. Porter une tenue vestimentaire adaptée au milieu de travail	3,7%	96,3%	3,4%	96,6%	0,00
36. Avoir un langage acceptable en milieu de travail	3,7%	96,3%	6,9%	93,1%	0,34
37. Faire preuve de loyauté (ex.: ne pas voler l'employeur)	0%	100%	0%	100%	n.a.
38. Rester calme en travaillant sous la pression ..	7,4%	92,6%	1,7%	98,3%	1,75
39. Contrôler sa colère et sa frustration	0%	100%	0%	100%	n.a.
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL					
40. Respecter les horaires de travail (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas)	0%	100%	0%	100%	n.a.
41. Être présent de façon régulière au travail	0%	100%	0%	100%	n.a.
42. Compléter les tâches demandées même si elles sont ennuyeuses	0%	100%	0%	100%	n.a.
43. Travailler sans surveillance	3,7%	96,3%	3,4%	96,6%	0,00
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait	18,5%	81,5%	1,7%	98,3%	7,92 ϕ
45. Faire le travail demandé sans se plaindre	11,5%	88,5%	1,7%	98,3%	3,81

* $p < 0,05$ $\phi < 0,01$ $\dagger p < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL (suite)					
46. Compléter ses tâches dans les délais prévus ..	11,1%	88,9%	5,2%	94,8%	0,99
47. Choisir l'outillage ou l'équipement approprié pour effectuer son travail	3,7%	96,3%	1,7%	98,3%	0,31
48. Faire fonctionner correctement l'outillage ou l'équipement de travail	0%	100%	3,4%	96,6%	0,95
49. Bien entretenir l'outillage ou l'équipement de travail	0%	100%	0%	100%	n.a.
50. Garder son poste de travail propre	0%	100%	0%	100%	n.a.
51. Maintenir un taux et une qualité de production	0%	100%	1,7%	98,3%	0,47
52. Suivre les règles et les procédures de sécurité au travail	0%	100%	0%	100%	n.a.
53. S'adapter au changement dans son travail	18,5%	81,5%	0%	100%	11,41 †
54. Démontrer de l'initiative face à des problèmes dans son travail	11,1%	88,9%	0%	100%	6,68 ϕ
55. Évaluer les priorités dans son travail	14,8%	85,2%	3,4%	96,6%	3,63
56. Faire respecter ses droits de travailleur et respecter ceux de l'employeur	18,5%	81,5%	3,4%	96,6%	5,54 *

* $p < 0,05$ ϕ $p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Employeurs (n=58) (1+2) (3+4)		Khi carré x ²
HABILETÉS PHYSIQUES					
57. Soulever, porter, pousser ou tirer occasionnellement des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres)	40,7%	59,3%	27,6%	72,4%	1,47
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasionnellement des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	63%	37%	36,8%	63,2%	5,04 *
59. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquemment des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres)	40,7%	59,3%	28,1%	71,9%	1,35
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquemment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	74,1%	25,9%	47,4%	52,6%	5,30 *
61. Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser (ex.: rester debout longtemps, marcher continuellement)	37%	63%	24,1%	75,9%	1,51
HABILETÉS PERCEPTUELLES					
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets	29,6%	70,4%	12,1%	87,9%	3,90 *
63. Distinguer différents sons	44,4%	55,6%	37,9%	62,1%	3,26

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS PERCEPTUELLES (suite)					
64. Distinguer différentes odeurs	51,9%	48,1%	41,4%	58,6%	0,82
65. Distinguer différentes saveurs	66,7%	33,3%	75,9%	24,1%	0,79
66. Évaluer au toucher la taille, la forme, la température ou la texture des objets	61,5%	38,5%	60,3%	39,7%	0,01
HABILETÉS MOTRICES					
67. Garder son équilibre	25,9%	74,1%	17,2%	82,8%	0,87
68. Grimper (monter, descendre)	57,7%	42,3%	50,9%	49,1%	0,33
69. Démontrer une motricité corporelle globale adéquate (ex.: pouvoir se pencher, s'agenouiller, s'accroupir, ramper)	14,8%	85,2%	20,7%	79,3%	0,42
70. Utiliser avec rapidité et précision ses mains (avoir une bonne dextérité manuelle)	18,5%	81,5%	12,1%	87,9%	0,63
71. Utiliser avec rapidité et précision ses doigts (avoir une bonne dextérité digitale)	29,6%	70,4%	25,9%	74,1%	0,13
72. Bien utiliser ses mains et ses doigts en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/main)	7,4%	92,6%	15,5%	84,5%	1,08
73. Bien utiliser ses pieds en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/pied)	25,9%	74,1%	24,6%	75,4%	0,02
74. Maintenir une bonne posture corporelle	14,8%	85,2%	8,6%	91,4%	0,75

* $p < 0,05$ $\phi < 0,01$ $\dagger p < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
EXPLORATION					
75. Faire des démarches pour s'informer sur le plus grand nombre d'emplois qui lui sont accessibles	11,1%	88,9%	13,8%	86,2%	0,12
76. Chercher à découvrir ses goûts, ses capacités, ses forces et ses faiblesses à travers ses expériences à l'école et en dehors de l'école	3,7%	96,3%	3,4%	96,6%	0,00
77. Discuter de ses projets d'orientation avec des personnes de son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille)	11,1%	88,9%	3,2%	96,6%	1,95
78. Discuter de ses projets d'orientation avec des intervenants en milieu scolaire (ex.: conseillers d'orientation, enseignants)	7,4%	92,6%	1,7%	98,3%	1,75
79. Consulter différentes sources d'informations (ex.: livres, brochures, journaux, vidéos, films) pour effectuer ses choix de carrière	15,4%	84,6%	10,3%	89,7%	0,43
80. Consulter des personnes des milieux de travail (ex.: employeurs, travailleurs, représentants du monde du travail) afin de préparer ses choix de carrière	11,1%	88,9%	1,7%	98,3%	3,62

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Employeurs (n=58) (1+2) (3+4)		Khi carré χ^2
EXPLORATION (suite)					
81. Réaliser différentes activités en milieu de travail (ex.: observation de travailleurs, visites d'entreprises, stages) afin de se préparer à ses choix de carrière	3,7%	96,3%	8,6%	91,4%	0,68
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL					
82. Identifier le plus grand nombre possible de milieux de travail et d'emplois existants dans ces milieux	11,1%	88,9%	7,0%	93%	0,40
83. Identifier les principaux secteurs d'activité économique de la région et les emplois reliés à ces secteurs	29,6%	70,4%	19,3%	80,7%	1,12
84. Comprendre les lois et règlements qui régissent le monde du travail (ex.: syndicat, association, salaire minimum, rentes du Québec)	18,5%	81,5%	29,8%	70,2%	1,21
85. Nommer les différentes formes de rémunération sur le marché du travail (ex.: salaire fixe, à commission)	29,6%	70,4%	42,1%	57,9%	1,21

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ $\dagger p < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Chi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL (suite)					
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré	29,6%	70,4%	10,7%	89,3%	4,65 *
87. Identifier le niveau de formation exigé dans un emploi préféré	22,2%	77,8%	8,8%	91,2%	2,91
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré	25,9%	74,1%	8,8%	91,2%	4,40 *
89. Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré	15,4%	84,6%	1,8%	98,2%	5,86 *
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré	33,3%	66,7%	5,3%	94,7%	11,79 †
91. Identifier le salaire de base offert dans un emploi préféré	40,7%	59,3%	21,4%	78,6%	3,39
PRISE DE DÉCISION					
92. Considérer ses qualités, ses défauts, ses habiletés et ses goûts dans ses choix de carrière	3,7%	96,3%	0%	100%	2,10
93. Identifier ce qui est important pour lui dans le travail	11,1%	88,9%	3,6%	96,4%	1,83

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Chi carré χ^2
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
PRISE DE DÉCISION (suite)					
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles	46,2%	53,8%	19,6%	80,4%	6,18 *
95. Identifier les emplois qui lui conviennent davantage	11,1%	88,9%	3,6%	96,4%	1,83
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision	46,2%	53,8%	11,1%	88,9%	12,36 †
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI					
97. Contacter les principaux organismes qui offrent des services de placement et d'aide à l'emploi	7,4%	92,6%	14,3%	85,7%	0,81
98. S'adresser directement aux employeurs pour offrir ses services en tant que travailleur	3,7%	96,3%	3,6%	96,4%	0,00
99. Informer son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille) de son désir d'entrer sur le marché du travail	11,5%	88,5%	23,2%	76,8%	1,54
100. Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards	14,8%	85,2%	8,9%	91,1%	0,65

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ † $p < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 13 (suite)

	Enseignants (n=27)		Employeurs (n=58)		Chi carré
	(1+2) (3+4)		(1+2) (3+4)		χ ²
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI (suite)					
101.Remplir un formulaire de demande d'em- ploi.....	0%	100%	1,8%	98,2%	0,49
102.Rédiger une lettre de demande d'emploi	0%	100%	3,6%	96,4%	0,99
103.Préparer son curriculum vitae	3,7%	96,3%	1,8%	98,2%	0,28
104.Se présenter correctement à une entrevue d'emploi	0%	100%	0%	100%	n.a.
105.Identifier les qualités recherchées par les employeurs	0%	100%	0%	100%	n.a.
106.Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi	0%	100%	0%	100%	n.a.

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13-A

COMPARAISON ENTRE LES ENSEIGNANTS ET LES EMPLOYEURS
AUX ÉNONCÉS OBTENANT UN KHI CARRÉ (χ^2) SIGNIFICATIF

FORMATION DE BASE	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Employeurs (n=58) (1+2) (3+4)		Khi carré χ^2	
MATHÉMATIQUES						
3. Lire et écrire des pourcentages	7,4%	92,6%	26,3%	73,7%	4,06	*
7. Utiliser correctement une calculatrice	3,7%	96,3%	22,4%	77,6%	4,69	*
COMMUNICATION ÉCRITE						
13. Lire des documents écrits (ex.: formulaires, directives, mémos)	0%	100%	14%	86%	4,19	*
15. Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos	3,7%	96,3%	31%	69%	7,93	ϕ

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13-A (suite)

CONTEXTE DE TRAVAIL	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Employeurs (n=58) (1+2) (3+4)		Khi carré χ^2	
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL						
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait.....	18,5%	81,5%	1,7%	98,3%	7,92	ϕ
54. Démontrer de l'initiative face à des problèmes dans son travail	11,1%	88,9%	0%	100%	6,68	ϕ
56. Faire respecter ses droits de travailleur et respecter ceux de l'employeur	18,5%	81,5%	3,4%	96,6%	5,54	*

* $p < 0,05$ ϕ $p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13-A (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Employeurs (n=58) (1+2) (3+4)		Chi carré χ^2
HABILETÉS PHYSIQUES					
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets lourds (10 kg ou en- viron 20 livres et plus)	63%	37%	36,8%	63,2%	5,04 *
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	74,1%	25,9%	47,4%	52,6%	5,30 *
HABILETÉS PERCEPTUELLES					
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets	29,6%	70,4%	12,1%	87,9%	3,90 *

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 13-A (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)	Employeurs (n=58) (1+2) (3+4)	Khi carré χ^2
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL			
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré	29,6% 70,4%	10,7% 89,3%	4,65 *
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré	25,9% 74,1%	8,8% 91,2%	4,40 *
89. Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré	15,4% 84,6%	1,8% 98,2%	5,86 *
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré	33,3% 66,7%	5,3% 94,7%	11,79 †
PRISE DE DÉCISION			
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles	46,2% 53,8%	19,6% 80,4%	6,18 *
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision	46,2% 53,8%	11,1% 88,9%	12,36 †

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

ANNEXE XI

Tableau 14

COMPARAISON DES POURCENTAGES DE RÉPONSES NÉGATIVES (1+2) ET POSITIVES (3+4)
ENTRE LES ENSEIGNANTS ET LES PARENTS AVEC LE RÉSULTAT DU KHI CARRÉ (χ^2)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Khi carré χ^2
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
MATHÉMATIQUES					
1. Lire et écrire des nombres entiers	0%	100%	3,7%	96,3%	1,03
2. Lire et écrire des fractions	22,2%	77,8%	11,1%	88,9%	2,09
3. Lire et écrire des pourcentages	7,4%	92,6%	11,1%	88,9%	0,30
4. Lire et écrire des décimales	18,5%	81,5%	21,5%	78,5%	0,11
5. Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit.....	11,1%	88,9%	2,5%	97,5%	3,43
6. Additionner, soustraire, multiplier et diviser mentalement	40,7%	59,3%	13,8%	86,3%	9,00 ϕ
7. Utiliser correctement une calculatrice	3,7%	96,3%	13,6%	86,4%	2,00
8. Lire l'heure	0%	100%	4,9%	95,1%	1,38
9. Lire des échelles de mesure (ex.: règle, ther- momètre, balance, cadran)	7,4%	92,6%	2,5%	97,5%	1,38
10. Prendre des mesures (ex.: distance, poids, temps, quantité)	11,1%	88,9%	2,5%	97,5%	3,43
11. Convertir des unités de mesure (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes)	59,3%	40,7%	18,5%	81,5%	16,42 $\dagger$
12. Interpréter des données sur différents docu- ments (ex.: plan, dessin, graphique, schéma)	61,5%	38,5%	51,9%	48,1%	0,74

* $p < 0,05$ ϕ $p < 0,01$ $\dagger$ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
COMMUNICATION ÉCRITE					
13. Lire des documents écrits (ex.: formulaires, directives, mémos)	0%	100%	8,6%	91,4%	2,50
14. Comprendre le sens d'une communication écrite	0%	100%	3,7%	96,3%	1,03
15. Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos	3,7%	96,3%	17,3%	82,7%	3,12
16. Écrire lisiblement	0%	100%	2,5%	97,5%	0,69
17. Écrire sans faute d'orthographe	63%	37%	24,7%	75,3%	13,17 †
18. Transcrire correctement	14,8%	85,2%	7,4%	92,6%	1,32
COMMUNICATION ORALE					
19. Écouter de façon attentive	0%	100%	1,2%	98,8%	0,34
20. Comprendre une communication verbale (ex.: une explication)	0%	100%	2,5%	97,5%	0,68
21. Poser des questions précises	0%	100%	3,7%	96,3%	1,03
22. S'exprimer clairement en utilisant un bon vocabulaire	7,4%	92,6%	8,6%	91,4%	0,04
23. Utiliser la terminologie appropriée à son travail	18,5%	81,5%	8,8%	91,3%	1,93

* $q < 0,05$ φ $q < 0,01$ † $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS SOCIALES RELIÉES À LA TACHE					
24. Suivre les directives afin d'effectuer son travail	0%	100%	1,2%	98,8%	0,34
25. Accepter la critique de façon positive	0%	100%	6,2%	93,8%	1,75
26. Témoigner du respect à l'employeur et aux autres travailleurs	0%	100%	0%	100%	n.a.
27. Répondre aux clients avec entrain et gentillesse	0%	100%	0%	100%	n.a.
28. Bien travailler en équipe	7,4%	92,6%	7,4%	92,6%	0,00
29. Dire à l'employeur qu'il ne peut compléter le travail demandé ou qu'il a commis une erreur	0%	100%	1,2%	98,8%	0,34
30. Éviter de déranger les autres travailleurs durant leur ouvrage	11,1%	88,9%	2,5%	97,5%	3,36
31. Apprendre de nouvelles tâches en suivant des instructions verbales	3,7%	96,3%	3,7%	96,3%	0,00
32. Apprendre de nouvelles tâches en observant d'autres travailleurs	3,7%	96,3%	1,2%	98,8%	0,68
33. Accepter d'être supervisé	3,7%	96,3%	4,9%	95,1%	0,07

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS SOCIALES GÉNÉRALES DE TRAVAIL					
34. Avoir une bonne hygiène personnelle	0%	100%	0%	100%	n.a.
35. Porter une tenue vestimentaire adaptée au milieu de travail	3,7%	96,3%	2,5%	97,5%	0,11
36. Avoir un langage acceptable en milieu de travail	3,7%	96,3%	2,5%	97,5%	0,11
37. Faire preuve de loyauté (ex.: ne pas voler l'employeur)	0%	100%	0%	100%	n.a.
38. Rester calme en travaillant sous la pression ..	7,4%	92,6%	1,2%	98,8%	2,86
39. Contrôler sa colère et sa frustration	0%	100%	2,5%	97,5%	0,68
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL					
40. Respecter les horaires de travail (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas)	0%	100%	0%	100%	n.a.
41. Être présent de façon régulière au travail	0%	100%	0%	100%	n.a.
42. Compléter les tâches demandées même si elles sont ennuyeuses	0%	100%	2,5%	97,5%	0,68
43. Travailler sans surveillance	3,7%	96,3%	6,2%	93,8%	0,24
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait	18,5%	81,5%	2,5%	97,5%	8,61 ϕ
45. Faire le travail demandé sans se plaindre	11,5%	88,5%	3,7%	96,3%	2,28

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ $\dagger p < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Chi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL (suite)					
46. Compléter ses tâches dans les délais prévus ..	11,1%	88,9%	3,7%	96,3%	2,11
47. Choisir l'outillage ou l'équipement approprié pour effectuer son travail	3,7%	96,3%	1,2%	98,8%	0,68
48. Faire fonctionner correctement l'outillage ou l'équipement de travail	0%	100%	1,2%	98,8%	0,34
49. Bien entretenir l'outillage ou l'équipement de travail	0%	100%	1,2%	98,8%	0,34
50. Garder son poste de travail propre	0%	100%	2,5%	97,5%	0,68
51. Maintenir un taux et une qualité de production	0%	100%	2,5%	97,5%	0,68
52. Suivre les règles et les procédures de sécurité au travail	0%	100%	0%	100%	n.a.
53. S'adapter au changement dans son travail	18,5%	81,5%	3,7%	96,3%	6,48 *
54. Démontrer de l'initiative face à des problèmes dans son travail	11,1%	88,9%	3,7%	96,3%	2,12
55. Évaluer les priorités dans son travail	14,8%	85,2%	11,1%	88,9%	0,26
56. Faire respecter ses droits de travailleur et respecter ceux de l'employeur	18,5%	81,5%	1,2%	98,8%	11,53 †

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS PHYSIQUES					
57. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres)	40,7%	59,3%	23,5%	76,5%	3,02
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets lourds (10 kg ou en- viron 20 livres et plus)	63%	37%	33,3%	66,7%	7,36 ϕ
59. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres)	40,7%	59,3%	29,6%	70,4%	1,14
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	74,1%	25,9%	41,8%	58,2%	8,40 ϕ
61. Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser (ex.: rester debout longtemps, mar- cher continuellement)	37%	63%	14,8%	85,2%	6,16 *
HABILETÉS PERCEPTUELLES					
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets	29,6%	70,4%	9,9%	90,1%	6,26 *
63. Distinguer différents sons	44,4%	55,6%	13,6%	86,4%	11,51 †

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS PERCEPTUELLES (suite)					
64. Distinguer différentes odeurs	51,9%	48,1%	14,8%	85,2%	15,20 †
65. Distinguer différentes saveurs	66,7%	33,3%	18,5%	81,5%	22,12 †
66. Évaluer au toucher la taille, la forme, la température ou la texture des objets	61,5%	38,5%	32,1%	67,9%	7,15 ϕ
HABILETÉS MOTRICES					
67. Garder son équilibre	25,9%	74,1%	8,6%	91,4%	5,36 *
68. Grimper (monter, descendre)	57,7%	42,3%	22,5%	77,5%	11,34 †
69. Démontrer une motricité corporelle globale adéquate (ex.: pouvoir se pencher, s'agenouiller, s'accroupir, ramper)	14,8%	85,2%	8,6%	91,4%	0,84
70. Utiliser avec rapidité et précision ses mains (avoir une bonne dextérité manuelle)	18,5%	81,5%	6,3%	93,8%	3,59
71. Utiliser avec rapidité et précision ses doigts (avoir une bonne dextérité digitale)	29,6%	70,4%	8,6%	91,4%	7,46 ϕ
72. Bien utiliser ses mains et ses doigts en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/main)	7,4%	92,6%	6,2%	93,8%	0,05
73. Bien utiliser ses pieds en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/pied)	25,9%	74,1%	7,4%	92,6%	6,56 *
74. Maintenir une bonne posture corporelle	14,8%	85,2%	12,3%	87,7%	0,11

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Parents (n=81) (1+2) (3+4)		Khi carré x ²
EXPLORATION					
75. Faire des démarches pour s'informer sur le plus grand nombre d'emplois qui lui sont accessibles.....	11,1%	88,9%	2,5%	97,5%	3,43
76. Chercher à découvrir ses goûts, ses capacités, ses forces et ses faiblesses à travers ses expériences à l'école et en dehors de l'école	3,7%	96,3%	2,5%	97,5%	0,11
77. Discuter de ses projets d'orientation avec des personnes de son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille)	11,1%	88,9%	7,4%	92,6%	0,36
78. Discuter de ses projets d'orientation avec des intervenants en milieu scolaire (ex.: conseillers d'orientation, enseignants)	7,4%	92,6%	8,6%	91,4%	0,04
79. Consulter différentes sources d'informations (ex.: livres, brochures, journaux, vidéos, films) pour effectuer ses choix de carrière	15,4%	84,6%	12,3%	87,7%	0,16
80. Consulter des personnes des milieux de travail (ex.: employeurs, travailleurs, représentants du monde du travail) afin de préparer ses choix de carrière	11,1%	88,9%	7,4%	92,6%	0,36

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Chi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
EXPLORATION (suite)					
81. Réaliser différentes activités en milieu de travail (ex.: observation de travailleurs, visites d'entreprises, stages) afin de se préparer à ses choix de carrière	3,7%	96,3%	9,9%	90,1%	1,01
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL					
82. Identifier le plus grand nombre possible de milieux de travail et d'emplois existants dans ces milieux	11,1%	88,9%	8,6%	91,4%	0,15
83. Identifier les principaux secteurs d'activité économique de la région et les emplois reliés à ces secteurs	29,6%	70,4%	11,3%	88,8%	5,10 ϕ
84. Comprendre les lois et règlements qui régissent le monde du travail (ex.: syndicat, association, salaire minimum, rentes du Québec)	18,5%	81,5%	14,8%	85,2%	0,21
85. Nommer les différentes formes de rémunération sur le marché du travail (ex.: salaire fixe, à commission)	29,6%	70,4%	22,5%	77,5%	0,56

* $p < 0,05$ $\phi < 0,01$ $\dagger p < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Parents (n=81) (1+2) (3+4)		Chi carré χ^2
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL (suite)					
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré	29,6%	70,4%	6,2%	93,8%	10,52 ϕ
87. Identifier le niveau de formation exigé dans un emploi préféré	22,2%	77,8%	4,9%	95,1%	7,20 ϕ
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré	25,9%	74,1%	6,2%	93,8%	8,00 ϕ
89. Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré	15,4%	84,6%	4,9%	95,1%	3,10
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré	33,3%	66,7%	6,2%	93,8%	13,24 $\dagger$
91. Identifier le salaire de base offert dans un emploi préféré	40,7%	59,3%	11,1%	88,9%	11,78 $\dagger$
PRISE DE DÉCISION					
92. Considérer ses qualités, ses défauts, ses habiletés et ses goûts dans ses choix de carrière	3,7%	96,3%	9,9%	90,1%	1,01
93. Identifier ce qui est important pour lui dans le travail	11,1%	88,9%	4,9%	95,1%	1,27

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ $\dagger p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Parents (n=81) (1+2) (3+4)		Khi carré χ^2
PRISE DE DÉCISION (suite)					
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles	46,2%	53,8%	6,2%	93,8%	23,54 †
95. Identifier les emplois qui lui conviennent davantage	11,1%	88,9%	3,7%	96,3%	2,12
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision	46,2%	53,8%	20%	80%	6,91 ϕ
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI					
97. Contacter les principaux organismes qui offrent des services de placement et d'aide à l'emploi	7,4%	92,6%	8,6%	91,4%	0,04
98. S'adresser directement aux employeurs pour offrir ses services en tant que travailleur	3,7%	96,3%	1,2%	98,8%	0,68
99. Informer son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille) de son désir d'entrer sur le marché du travail	11,5%	88,5%	13,6%	86,4%	0,07
100. Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards	14,8%	85,2%	16%	84%	0,02

* $\phi < 0,05$ $\phi < 0,01$ † $\phi < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 14 (suite)

	Enseignants (n=27)		Parents (n=81)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ ²
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI (suite)					
101.Remplir un formulaire de demande d'em- ploi.....	0%	100%	2,5%	97,5%	0,69
102.Rédiger une lettre de demande d'emploi	0%	100%	6,2%	93,8%	1,77
103.Préparer son curriculum vitae	3,7%	96,3%	6,2%	93,8%	0,24
104.Se présenter correctement à une entrevue d'emploi	0%	100%	2,5%	97,5%	0,68
105.Identifier les qualités recherchées par les employeurs	0%	100%	4,9%	95,1%	1,38
106.Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi	0%	100%	3,7%	96,3%	1,02

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14-A

COMPARAISON ENTRE LES ENSEIGNANTS ET LES PARENTS
AUX ÉNONCÉS OBTENANT UN KHI CARRÉ (χ^2) SIGNIFICATIF

FORMATION DE BASE	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Parents (n=81) (1+2) (3+4)		Khi carré χ^2
MATHÉMATIQUES					
6. Additionner, soustraire, multiplier et diviser mentalement	40,7%	59,3%	13,8%	86,3%	9,00 ϕ
11. Convertir des unités de mesure (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes)	59,3%	40,7%	18,5%	81,5%	16,42 $\dagger$
COMMUNICATION ÉCRITE					
17. Écrire sans faute d'orthographe	63%	37%	24,7%	75,3%	13,17 $\dagger$

* $q < 0,05$ ϕ $q < 0,01$ $\dagger$ $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14-A (suite)

CONTEXTE DE TRAVAIL	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Parents (n=81) (1+2) (3+4)		Khi carré χ²
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL					
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait	18,5%	81,5%	2,5%	97,5%	8,61 φ
53. S'adapter au changement dans son travail	18,5%	81,5%	3,7%	96,3%	6,48 *
56. Faire respecter ses droits de travailleur et respecter ceux de l'employeur	18,5%	81,5%	1,2%	98,8%	11,53 †

* $p < 0,05$ ϕ $p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14-A (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Parents (n=81) (1+2) (3+4)		Khi carré χ^2
HABILETÉS PHYSIQUES					
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasion- nellement des objets lourds (10 kg ou en- viron 20 livres et plus)	63%	37%	33,3%	66,7%	7,36 ϕ
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquem- ment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	74,1%	25,9%	41,8%	58,2%	8,40 ϕ
61. Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser (ex.: rester debout longtemps, mar- cher continuellement)	37%	63%	14,8%	85,2%	6,16 *
HABILETÉS PERCEPTUELLES					
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets	29,6%	70,4%	9,9%	90,1%	6,26 *
63. Distinguer différents sons	44,4%	55,6%	13,6%	86,4%	11,51 †
64. Distinguer différentes odeurs	51,9%	48,1%	14,8%	85,2%	15,20 †
65. Distinguer différentes saveurs	66,7%	33,3%	18,5%	81,5%	22,12 †
66. Évaluer au toucher la taille, la forme, la tem- pérature ou la texture des objets	61,5%	38,5%	32,1%	67,9%	7,15 ϕ

* $p < 0,05$ ϕ $p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14-A (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES (suite)	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)	Parents (n=81) (1+2) (3+4)	Khi carré χ^2
HABILETÉS MOTRICES			
67. Garder son équilibre	25,9% 74,1%	8,6% 91,4%	5,36 *
68. Grimper (monter, descendre)	57,7% 42,3%	22,5% 77,5%	11,34 †
71. Utiliser avec rapidité et précision ses doigts (avoir une bonne dextérité digitale)	29,6% 70,4%	8,6% 91,4%	7,46 ϕ
73. Bien utiliser ses pieds en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/pied)	25,9% 74,1%	7,4% 92,6%	6,56 *

* $p < 0,05$ ϕ $p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14-A (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)		Parents (n=81) (1+2) (3+4)		Khi carré χ^2	
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL						
83. Identifier les principaux secteurs d'activité économique de la région et les emplois reliés à ces secteurs	29,6%	70,4%	11,3%	88,8%	5,10	ϕ
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré	29,6%	70,4%	6,2%	93,8%	10,52	ϕ
87. Identifier le niveau de formation exigé dans un emploi préféré	22,2%	77,8%	4,9%	95,1%	7,20	ϕ
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré	25,9%	74,1%	6,2%	93,8%	8,00	ϕ
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré	33,3%	66,7%	6,2%	93,8%	13,24	†
91. Identifier le salaire de base offert dans un emploi préféré	40,7%	59,3%	11,1%	88,9%	11,78	†

* $q < 0,05$ ϕ $q < 0,01$ † $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 14-A (suite)

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (suite)	Enseignants (n=27) (1+2) (3+4)	Parents (n=81) (1+2) (3+4)	Khi carré χ^2
PRISE DE DÉCISION			
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du mon- de du travail qui lui sont accessibles	46,2% 53,8%	6,2% 93,8%	23,54 †
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision	46,2% 53,8%	20% 80%	6,91 ϕ
* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ † $p < 0,001$ n.a. = Test non applicable			

ANNEXE XII

Tableau 15

COMPARAISON DES POURCENTAGES DE RÉPONSES NÉGATIVES (1+2) ET POSITIVES (3+4)
ENTRE LES TROIS GROUPES DE RÉPONDANTS AVEC LE RÉSULTAT DU KHI CARRÉ (χ^2)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Khi carré χ^2
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
MATHÉMATIQUES							
1. Lire et écrire des nombres entiers	10,3%	89,7%	3,7%	96,3%	0%	100%	4,755
2. Lire et écrire des fractions	31%	69%	11,1%	88,9%	22,2%	77,8%	8,534 *
3. Lire et écrire des pourcentages	26,3%	73,7%	11,1%	88,9%	7,4%	92,6%	7,523 *
4. Lire et écrire des décimales	30,4%	69,6%	21,5%	78,5%	18,5%	81,5%	1,948
5. Additionner, soustraire, multiplier et diviser par écrit.....	13,8%	86,2%	2,5%	97,5%	11,1%	88,9%	6,485 *
6. Additionner, soustraire, multiplier et diviser mentalement	32,8%	67,2%	13,8%	86,3%	40,7%	59,3%	10,872 ϕ
7. Utiliser correctement une calculatrice	22,4%	77,6%	13,6%	86,4%	3,7%	96,3%	5,313
8. Lire l'heure	5,2%	94,8%	4,9%	95,1%	0%	100%	1,424
9. Lire des échelles de mesure (ex.: règle, ther- momètre, balance, cadran)	19%	81%	2,5%	97,5%	7,4%	92,6%	11,294 ϕ
10. Prendre des mesures (ex.: distance, poids, temps, quantité)	17,2%	82,8%	2,5%	97,5%	11,1%	88,9%	9,142 *
11. Convertir des unités de mesure (ex.: pouces en centimètres, livres en kilogrammes)	62,1%	37,9%	18,5%	81,5%	59,3%	40,7%	31,415 †
12. Interpréter des données sur différents docu- ments (ex.: plan, dessin, graphique, schéma)	81%	19%	51,9%	48,1%	61,5%	38,5%	12,498 ϕ

* $q < 0,05$ ϕ $q < 0,01$ † $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
COMMUNICATION ÉCRITE							
13. Lire des documents écrits (ex.: formulaires, directives, mémos)	14%	86%	8,6%	91,4%	0%	100%	4,406
14. Comprendre le sens d'une communication écrite	7%	93%	3,7%	96,3%	0%	100%	2,335
15. Rédiger des phrases, des petites notes et des mémos	31%	69%	17,3%	82,7%	3,7%	96,3%	9,309 ϕ
16. Écrire lisiblement	8,6%	91,4%	2,5%	97,5%	0%	100%	4,531
17. Écrire sans faute d'orthographe	60,3%	39,7%	24,7%	75,3%	63%	37%	22,531 $\dagger$
18. Transcrire correctement	19%	81%	7,4%	92,6%	14,8%	85,2%	4,223
COMMUNICATION ORALE							
19. Écouter de façon attentive	0%	100%	1,2%	98,8%	0%	100%	n.a.
20. Comprendre une communication verbale (ex.: une explication)	0%	100%	2,5%	97,5%	0%	100%	n.a.
21. Poser des questions précises	3,5%	96,5%	3,7%	96,3%	0%	100%	1,013
22. S'exprimer clairement en utilisant un bon vocabulaire	5,2%	94,8%	8,6%	91,4%	7,4%	92,6%	0,608
23. Utiliser la terminologie appropriée à son travail	15,8%	84,2%	8,8%	91,3%	18,5%	81,5%	2,422

* $p < 0,05$ ϕ $p < 0,01$ $\dagger$ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Chi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
HABILETÉS SOCIALES RELIÉES À LA TACHE							
24. Suivre les directives afin d'effectuer son travail	0%	100%	1,2%	98,8%	0%	100%	n.a.
25. Accepter la critique de façon positive	0%	100%	6,2%	93,8%	0%	100%	n.a.
26. Témoigner du respect à l'employeur et aux autres travailleurs	0%	100%	0%	100%	0%	100%.	n.a.
27. Répondre aux clients avec entrain et gentillesse	0%	100%	0%	100%	0%	100%.	n.a.
28. Bien travailler en équipe	1,7%	98,3%	7,4%	92,6%	7,4%	92,6%	2,377
29. Dire à l'employeur qu'il ne peut compléter le travail demandé ou qu'il a commis une erreur	1,7%	98,3%	1,2%	98,8%	0%	100%	0,461
30. Éviter de déranger les autres travailleurs durant leur ouvrage	7%	93%	2,5%	97,5%	11,1%	88,9%	3,280
31. Apprendre de nouvelles tâches en suivant des instructions verbales	1,7%	98,3%	3,7%	96,3%	3,7%	96,3%	0,506
32. Apprendre de nouvelles tâches en observant d'autres travailleurs	1,7%	98,3%	1,2%	98,8%	3,7%	96,3%.	0,699
33. Accepter d'être supervisé	0%	100%	4,9%	95,1%	3,7%	96,3%	2,874

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Khi carré χ^2
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
HABILETÉS SOCIALES GÉNÉRALES DE TRAVAIL							
34. Avoir une bonne hygiène personnelle	3,4%	96,6%	0%	100%	0%	100%	n.a.
35. Porter une tenue vestimentaire adaptée au milieu de travail	3,4%	96,6%	2,5%	97,5%	3,7%	96,3%	0,164
36. Avoir un langage acceptable en milieu de travail	6,9%	93,1%	2,5%	97,5%	3,7%	96,3%	1,661
37. Faire preuve de loyauté (ex.: ne pas voler l'employeur)	0%	100%	0%	100%	0%	100%	n.a.
38. Rester calme en travaillant sous la pression ..	1,7%	98,3%	1,2%	98,8%	7,4%	92,6%	3,460
39. Contrôler sa colère et sa frustration	0%	100%	2,5%	97,5%	0%	100%	n.a.
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL							
40. Respecter les horaires de travail (heures d'arrivée, de départ, des pauses, des repas)	0%	100%	0%	100%	0%	100%	n.a.
41. Être présent de façon régulière au travail	0%	100%	0%	100%	0%	100%	n.a.
42. Compléter les tâches demandées même si elles sont ennuyeuses	0%	100%	2,5%	97,5%	0%	100%	n.a.
43. Travailler sans surveillance	3,4%	96,6%	6,2%	93,8%	3,7%	96,3%	0,634
44. Démontrer de la fierté pour le travail bien fait	1,7%	98,3%	2,5%	97,5%	18,5%	81,5%	13,233 ϕ
45. Faire le travail demandé sans se plaindre	1,7%	98,3%	3,7%	96,3%	11,5%	88,5%	4,370

* $q < 0,05$ $\phi q < 0,01$ † $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Chi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ ²
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL (suite)							
46. Compléter ses tâches dans les délais prévus ..	5,2%	94,8%	3,7%	96,3%	11,1%	88,9%	2,178
47. Choisir l'outillage ou l'équipement approprié pour effectuer son travail	1,7%	98,3%	1,2%	98,8%	3,7%	96,3%	0,699
48. Faire fonctionner correctement l'outillage ou l'équipement de travail	3,4%	96,6%	1,2%	98,8%	0%	100%	1,527
49. Bien entretenir l'outillage ou l'équipement de travail	0%	100%	1,2%	98,8%	0%	100%	n.a.
50. Garder son poste de travail propre	0%	100%	2,5%	97,5%	0%	100%	n.a.
51. Maintenir un taux et une qualité de production	1,7%	98,3%	2,5%	97,5%	0%	100%	0,699
52. Suivre les règles et les procédures de sécurité au travail	0%	100%	0%	100%	0%	100%	n.a.
53. S'adapter au changement dans son travail	0%	100%	3,7%	96,3%	18,5%	81,5%	14,203 †
54. Démontrer de l'initiative face à des problèmes dans son travail	0%	100%	3,7%	96,3%	11,1%	88,9%	6,532 *
55. Évaluer les priorités dans son travail	3,4%	96,6%	11,1%	88,9%	14,8%	85,2%	3,724
56. Faire respecter ses droits de travailleur et respecter ceux de l'employeur	3,4%	96,6%	1,2%	98,8%	18,5%	81,5%	13,553 φ

* $q < 0,05$ φ $q < 0,01$ † $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Chi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ ²
HABILETÉS PHYSIQUES							
57. Soulever, porter, pousser ou tirer occasionnellement des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres)	27,6%	72,4%	23,5%	76,5%	40,7%	59,3%	3,020
58. Soulever, porter, pousser ou tirer occasionnellement des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	36,8%	63,2%	33,3%	66,7%	63%	37%	7,683 *
59. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquemment des objets légers (maximum 4,5 kg ou 10 livres)	28,1%	71,9%	29,6%	70,4%	40,7%	59,3%	1,499
60. Soulever, porter, pousser ou tirer fréquemment des objets lourds (10 kg ou environ 20 livres et plus)	47,4%	52,6%	41,8%	58,2%	74,1%	25,9%	8,504 *
61. Soutenir un effort physique prolongé sans s'épuiser (ex.: rester debout longtemps, marcher continuellement)	24,1%	75,9%	14,8%	85,2%	37%	63%	6,203 *
HABILETÉS PERCEPTUELLES							
62. Distinguer visuellement des différences dans la forme, la taille, la distance, la couleur ou la texture des objets	12,1%	87,9%	9,9%	90,1%	29,6%	70,4%	6,858 *
63. Distinguer différents sons	37,9%	62,1%	13,6%	86,4%	44,4%	55,6%	15,047 +

* $q < 0,05$ † $q < 0,01$ ‡ $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Khi carré χ^2
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
HABILETÉS PERCEPTUELLES (suite)							
64. Distinguer différentes odeurs	41,4%	58,6%	14,8%	85,2%	51,9%	48,1%	18,566 †
65. Distinguer différentes saveurs	75,9%	24,1%	18,5%	81,5%	66,7%	33,3%	50,022 †
66. Évaluer au toucher la taille, la forme, la température ou la texture des objets	60,3%	39,7%	32,1%	67,9%	61,5%	38,5%	13,577 ϕ
HABILETÉS MOTRICES							
67. Garder son équilibre	17,2%	82,8%	8,6%	91,45	25,9%	74,1%	5,450
68. Grimper (monter, descendre)	50,9%	49,1%	22,5%	77,5%	57,7%	42,3%	16,443 †
69. Démontrer une motricité corporelle globale adéquate (ex.: pouvoir se pencher, s'agenouiller, s'accroupir, ramper)	20,7%	79,3%	8,6%	91,4%	14,8%	85,2%	4,135
70. Utiliser avec rapidité et précision ses mains (avoir une bonne dextérité manuelle)	12,1%	87,9%	6,3%	98,8%	18,5%	81,5%	3,590
71. Utiliser avec rapidité et précision ses doigts (avoir une bonne dextérité digitale)	25,9%	74,1%	8,6%	91,4%	29,6%	70,4%	9,678 ϕ
72. Bien utiliser ses mains et ses doigts en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/main)	15,5%	84,5%	6,2%	93,8%	7,4%	92,6%	3,573
73. Bien utiliser ses pieds en réponse à ce qu'il voit (coordination oeil/pied)	24,6%	75,4%	7,4%	92,6%	25,9%	74,1%	9,350 ϕ
74. Maintenir une bonne posture corporelle	8,6%	91,45	12,3%	87,7%	14,8%	85,2%	0,824

* $\phi < 0,05$ $\phi < 0,01$ † $\phi < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Khi carré χ^2
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
EXPLORATION							
75. Faire des démarches pour s'informer sur le plus grand nombre d'emplois qui lui sont accessibles	13,8%	86,2%	2,5%	97,5%	11,1%	88,9%	6,485 *
76. Chercher à découvrir ses goûts, ses capacités, ses forces et ses faiblesses à travers ses expériences à l'école et en dehors de l'école	3,4%	96,6%	2,5%	97,5%	3,7%	96,3%	0,164
77. Discuter de ses projets d'orientation avec des personnes de son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille)	3,4%	96,6%	7,4%	92,6%	11,1%	88,9%	1,904
78. Discuter de ses projets d'orientation avec des intervenants en milieu scolaire (ex.: conseillers d'orientation, enseignants)	1,7%	98,3%	8,6%	91,4%	7,4%	92,6%	2,966
79. Consulter différentes sources d'informations (ex.: livres, brochures, journaux, vidéos, films) pour effectuer ses choix de carrière	10,3%	89,7%	12,3%	87,7%	15,4%	84,6%	0,436
80. Consulter des personnes des milieux de travail (ex.: employeurs, travailleurs, représentants du monde du travail) afin de préparer ses choix de carrière	1,7%	98,3%	7,4%	92,6%	11,1%	88,9%	3,402

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Chi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
EXPLORATION (suite)							
81. Réaliser différentes activités en milieu de travail (ex.: observation de travailleurs, visites d'entreprises, stages) afin de se préparer à ses choix de carrière	8,6%	91,4%	9,9%	90,1%	3,7%	96,3%	1,003
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL							
82. Identifier le plus grand nombre possible de milieux de travail et d'emplois existants dans ces milieux	7%	93%	8,6%	91,4%	11,1%	88,9%	0,400
83. Identifier les principaux secteurs d'activité économique de la région et les emplois reliés à ces secteurs	19,3%	80,7%	11,3%	88,8%	29,6%	70,4%	5,122
84. Comprendre les lois et règlements qui régissent le monde du travail (ex.: syndicat, association, salaire minimum, rentes du Québec)	29,8%	70,2%	14,8%	85,2%	18,5%	81,5%	4,693
85. Nommer les différentes formes de rémunération sur le marché du travail (ex.: salaire fixe, à commission)	42,1%	57,9%	22,5%	77,5%	29,6%	70,4%	6,048 *

* $p < 0,05$ $\phi p < 0,01$ † $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Chi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL (suite)							
86. Décrire les tâches à effectuer dans un emploi préféré	10,7%	89,3%	6,2%	93,8%	29,6%	70,4%	10,940 ϕ
87. Identifier le niveau de formation exigé dans un emploi préféré	8,8%	91,2%	4,9%	95,1%	22,2%	77,8%	7,330 *
88. Identifier le besoin de main-d'oeuvre dans un emploi préféré	8,8%	91,2%	6,2%	93,8%	25,9%	74,1%	8,771 *
89. Identifier les habiletés requises dans un emploi préféré	1,8%	98,2%	4,9%	95,1%	15,4%	84,6%	6,489 *
90. Décrire les conditions de travail dans un emploi préféré	5,3%	94,7%	6,2%	93,8%	33,3%	66,7%	18,558 †
91. Identifier le salaire de base offert dans un emploi préféré	21,4%	78,6%	11,1%	88,9%	40,7%	59,3%	11,519 ϕ
PRISE DE DÉCISION							
92. Considérer ses qualités, ses défauts, ses habiletés et ses goûts dans ses choix de carrière	0%	100%	9,9%	90,1%	3,7%	96,3%	6,425 *
93. Identifier ce qui est important pour lui dans le travail	3,6%	96,4%	4,9%	95,1%	11,1%	88,9%	2,090

* $q < 0,05$ ϕ $q < 0,01$ † $q < 0,001$

n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

	Employeurs (n=58)		Parents (n=81)		Enseignants (n=27)		Khi carré
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	χ^2
PRISE DE DÉCISION (suite)							
94. Identifier les tendances actuelles et futures de l'emploi dans les divers secteurs du monde du travail qui lui sont accessibles	19,6%	80,4%	6,2%	93,8%	46,2%	53,8%	22,478 †
95. Identifier les emplois qui lui conviennent davantage	3,6%	96,4%	3,7%	96,3%	11,1%	88,9%	2,707
96. Considérer les différentes étapes de la prise de décision	11,1%	88,9%	20%	80%	46,2%	53,8%	13,028 ϕ
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI							
97. Contacter les principaux organismes qui offrent des services de placement et d'aide à l'emploi	14,3%	85,7%	8,6%	91,4%	7,4%	92,6%	1,439
98. S'adresser directement aux employeurs pour offrir ses services en tant que travailleur	3,6%	96,4%	1,2%	98,8%	3,7%	96,3%	0,977
99. Informer son entourage immédiat (parents, amis, autres membres de la famille) de son désir d'entrer sur le marché du travail	23,2%	76,8%	13,6%	86,4%	11,5%	88,5%	2,789
100. Répondre aux offres d'emploi qui paraissent dans les journaux et sur les babillards	8,9%	91,1%	16%	84%	14,8%	85,2%	1,500

* $q < 0,05$ $\phi q < 0,01$ † $q < 0,001$ n.a. = Test non applicable

Tableau 15 (suite)

(n=58)	Employeurs (n=81)		Parents Enseignants (n=27)		13h carré (n=27)		χ ²
	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	(1+2)	(3+4)	
RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI (suite)							
101.Remplir un formulaire de demande d'em- ploi	1,8%	98,2%	2,5%	97,5%	0%	100%	0,700
102.Rédiger une lettre de demande d'emploi	3,6%	96,4%	6,2%	93,8%	0%	100%	2,027
103.Préparer son curriculum vitae	1,8%	98,2%	6,2%	93,8%	3,7%	96,3%	1,585
104.Se présenter correctement à une entrevue d'emploi	0%	100%	2,5%	97,5%	0%	100%	n.a.
105.Identifier les qualités recherchées par les employeurs	0%	100%	4,9%	95,1%	0%	100%	n.a.
106.Identifier ce qu'il doit faire pour conserver son emploi	0%	100%	3,7%	96,3%	0%	100%	n.a.

* $p < 0,05$ † $p < 0,01$ ‡ $p < 0,001$

n.a. = Test non applicable

ANNEXE XIII

Tableau 16

**TABLEAUX SOMMAIRES D'ANOVA DES ÉCHELLES DU QUESTIONNAIRE
SELON LES TROIS GROUPES DE RÉPONDANTS (N=165)**

FORMATION DE BASE

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	1,740	2	0,870	6,594	ϕ
Variance intragroupe	21,503	163	0,132		

CONTEXTE DE TRAVAIL

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	0,231	2	0,116	1,342	
Variance intragroupe	14,047	163	0,86		

$\phi \leq 0,01$

Tableau 16 (suite)

HABILETÉS PHYSIQUES, PERCEPTUELLES ET MOTRICES

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	4,517	2	2,258	11,453	†
Variance intragroupe	32,139	163	0,197		

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	0,918	2	0,459	3,858	*
Variance intragroupe	19,400	163	0,119		

* $p < 0,05$ † $p < 0,001$

Tableau 17

TABLEAUX SOMMAIRES D'ANOVA DES SOUS-ÉCHELLES DU
QUESTIONNAIRE SELON LES TROIS GROUPES DE RÉPONDANTS (N=165)

MATHÉMATIQUES

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	3,317	2	1,658	8,252	†
Variance intragroupe	32,758	163	0,201		

COMMUNICATION ÉCRITE

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	3,872	2	1,936	8,198	†
Variance intragroupe	38,494	163	0,236		

† $p < 0,001$

Tableau 17 (suite)
COMMUNICATION ORALE

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F
Variance intergroupe	0,208	2	0,104	0,734
Variance intragroupe	23,134	163	0,142	

HABILETÉS SOCIALES RELIÉES À LA TÂCHE

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F
Variance intergroupe	0,038	2	0,019	0,167
Variance intragroupe	18,760	163	0,115	

HABILETÉS SOCIALES GÉNÉRALES DE TRAVAIL

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F
Variance intergroupe	0,688	2	0,344	3,219 *
Variance intragroupe	17,414	163	0,107	

* $p < 0,05$

Tableau 17 (suite)
HABILETÉS NON SOCIALES DE TRAVAIL

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	0,883	2	0,441	4,261	*
Variance intragroupe	16,885	163	0,104		

HABILETÉS PHYSIQUES

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	3,206	2	1,602	4,216	*
Variance intragroupe	61,580	162	0,380		

HABILETÉS PERCEPTUELLES

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	11,065	2	5,533	17,248	†
Variance intragroupe	52,287	163	0,321		

* $p < 0,05$ † $p < 0,001$

Tableau 17 (suite)
HABILETÉS MOTRICES

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	4,005	2	2,003	9,357	†
Variance intragroupe	34,671	162	0,214		

EXPLORATION

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	0,956	2	0,478	2,551	
Variance intragroupe	30,560	163	0,188		

CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	
Variance intergroupe	2,416	2	1,208	7,833	†
Variance intragroupe	24,833	161	0,154		

† $p < 0,001$

Tableau 17 (suite)

PRISE DE DÉCISION

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F
Variance intergroupe	1,008	2	0,504	2,719
Variance intragroupe	29,676	160	0,186	

RECHERCHE ET MAINTIEN DE L'EMPLOI

Source de variation	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F
Variance intergroupe	0,194	2	0,097	0,615
Variance intragroupe	25,402	161	0,158	

ANNEXE XIV

Tableau 18

ADMINISTRATION ET RETOUR DES QUESTIONNAIRES D'OPINION SUR LA PRÉPARATION DES JEUNES AU TRAVAIL NON SPÉCIALISÉ

Au total, 420 questionnaires ont été distribués en Abitibi-Témiscamingue. Notre estimation du nombre d'élèves se situait aux environs de 174 élèves au moment de la distribution, toutefois chaque commission scolaire recevait trois questionnaires supplémentaires en cas de pertes ou d'imprévus (par exemple, la nouvelle arrivée d'un étudiant ou le retour d'un décrocheur dans le programme). Au niveau des enseignants notre estimation nous révélait qu'une trentaine, parmi eux, rencontraient nos critères (voir le chapitre sur la méthodologie) pour compléter le questionnaire. Le total des 420 questionnaires comprend donc:

- 30 questionnaires destinés aux enseignants;
- 195 questionnaires destinés aux parents (21 en surplus);
- 195 questionnaires destinés aux employeurs (21 en surplus).

Les abréviations suivantes vont être utilisées par la suite pour faciliter la lecture des tableaux concernant l'administration des questionnaires pour chaque commission scolaire:

Ens.: enseignants

Empl.:employeurs

Par.: parents

N.D.: nombre de questionnaires distribués

N.E.*.: nombre estimé de répondants

N.R.: nombre de questionnaires retournés

T.R.: taux de réponse $\frac{\text{N.R.}}{\text{N.E.}} \times 100$

* Les estimations ont été réalisées à partir d'appels téléphoniques auprès des responsables de programme de chaque commission scolaire. L'administration des questionnaires s'est déroulée sur une période de deux mois, ce qui explique la difficulté d'avoir un nombre précis d'élèves inscrits dans le programme.

Commission scolaire Val D'Or:

	N.D.	N.E.	N.R.	T.R.
Ens.:	5	5	4	80%
Par.:	38	35	12	34%
Empl.:	38	35	13	37%

Commission scolaire Harricana:

	N.D.	N.E.	N.R.	T.R.
Ens.:	3	3	2	67%
Par.:	22	19	11	58%
Empl.:	22	19	6	32%

Commission scolaire Lac-Témiscamingue:

	N.D.	N.E.	N.R.	T.R.
Ens.:	5	5	5	100%
Par.:	28	25	16	64%
Empl.:	28	25	16	64%

Commission scolaire Malartic:

	N.D.	N.E.	N.R.	T.R.
Ens.:	4	4	4	100%
Par.:	27	14**	8	57%
Empl.:	27	24	11	46%

****** Les parents (dix) d'élèves de la deuxième année en I.S.P.J. ont été sollicités pour la préexpérimentation du questionnaire. Le but n'était pas de connaître leurs opinions mais de découvrir si les questions étaient bien comprises et d'identifier la nature des difficultés rencontrées pour chaque question.

Commission scolaire Rouyn-Noranda:

	N.D.	N.E.	N.R.	T.R.
Ens.:	4	4	3	75%
Par.:	30	27	15	56%
Empl.:	30	27	9	33%

Commission scolaire Barraute-Senneterre:

	N.D.	N.E.	N.R.	T.R.
Ens.:	5	5	5	100%
Par.:	14	11	3	27%
Empl.:	14	11	3	27%

Commission scolaire Abitibi:

	N.D.	N.E.	N.R.	T.R.
Ens.:	4	4	4	100%
Par.:	36	33	16	48%
Empl.:	36	33	***	non disponible

*** Les élèves étaient en période intensive à l'école et n'avaient pas encore commencé leurs stages en entreprises.

Total des sept commissions scolaires:

	N.D.	N.E.	N.R.	T.R.
Ens.:	30	30	27	90%
Par.:	195	164 (174-10**)	81	49%
Empl.:	195	141 (174-33***)	58	41%
Total:	420	335	166	49.6%

- ** Les parents (dix) d'élèves de la deuxième année en I.S.P.J. ont été sollicités pour la préexpérimentation du questionnaire. Le but n'était pas de connaître leurs opinions mais de découvrir si les questions étaient bien comprises et d'identifier la nature des difficultés rencontrées pour chaque question.
- *** Les élèves étaient en période intensive à l'école et n'avaient pas encore commencé leurs stages en entreprises.

BIBLIOGRAPHIE

Actions nationales de recherche en soutien A.F.A.S.T. Nouvelles technologies - Formation technique et professionnelle et marché du travail, 1987, 192 pages.

APRIL, P. Un diplôme universitaire rapporte un million en taxes et en impôts, (mentionne l'étude de M. Marius Demers, La rentabilité du diplôme), Journal de Montréal, mardi, 3 mars 1992.

ASSOGBA, A.Y. Le paradigme des effets pervers et l'inégalité des chances en éducation, une application de l'étude des aspirations scolaires au cours secondaire, Les cahiers du Labraps, Université Laval, 1984.

BARIL, R. Le service professionnel des jeunes sur le marché du travail, Les publications du Québec, 1987.

BEAULIEU, P. et al. Le travail quête de sens, quête d'emploi, Montréal, Éditions Fides, 1984.

BENGLE, N. et LAFLAMME, C. L'insertion professionnelle des étudiants du secondaire professionnel, C.R.O., Université de Sherbrooke, mai 1982.

BINGHAM, W.C. Suggestion for policy regarding the integration of young people into working life, Paris, Unesco, Division of Educational Policy and Planning, 1987, (cité par Tardif 1993).

BLOOM, B.S. Caractéristiques individuelles et apprentissages scolaires, Éducation 2000, Éditions Labor-Bruxelles, Fernand Nathan - Paris, 1979.

BLOUIN, J. S.O.S. Métiers: Vingt-cinq ans de réforme ont mené l'enseignement professionnel à un cul-de-sac, L'actualité novembre 1988, p. 93, 94, 96 & 98.

BOURASSA, B. L'intégration au travail des jeunes en difficultés d'adaptation et d'apprentissage, thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal, mars 1993.

COLEMAN, J.S. et HUSEN, T. Devenir adulte dans une société en mutation, Paris, O.C.D.E., (cité par Hardy et Trottier 1988).

CORMIER, J.M. et DE SEVE, N. Une bonne relation école-entreprise, Bulletin de la Fédération des Enseignants et Enseignantes de commissions scolaires F.E.C.S., mars 1992, numéro 18.

- COURIAULT, J.P. et LAVERRIERE, J. Le stage pré-professionnel - Pédagogie et organisation, 1980, 172 pages.
- DAGENAIS, P. L'insertion professionnelle des finissants et des finissantes de cheminements particuliers, Séminaire de recherche, Université de Sherbrooke, avril 1993.
- DAYHAW, L.-T. Manuel de statistique, 4e édition, Éditions de l'Université d'Ottawa, Ottawa, 1969.
- DEMERS, D. Un pays malade de ses enfants: Actualité 15 mars 1992, p. 26, 28, 30, 32, 34 & 35.
- DUBÉ, J. Psychologie de l'apprentissage, Presse de l'Université du Québec, 1990.
- DUCHESNE, V. Pour décrocher un emploi au Québec en l'an 2000. De 12 à 17 ans de scolarité exigée. Le Soleil, Québec, mercredi le 9 octobre 1991.
- DUPONT, P. Éducation et travail, Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke, 1991.
- ERICKSON, E.H. Enfance et société, Paris, Delocheaux et Niestlé, 1966.
- ERICKSON, E.H. Adolescence et crise: la quête de l'identité, Paris, Flammarion, 1972.
- ERICKSON, E.H. Identity and the life cycle: A reissue, New-York, Norton, 1980.
- FASS, L.A. et D'ALONZO, B.V. WAIS-R scores as predictors of employment and failure among adults with learning disabilities, Journal of learning disabilities, 23(5), 1990, p. 311 à 316.
- FORTIN, P. «Conjoncture, démographie et politique: Où va le chômage des jeunes au Québec? dans Une société de jeunes?» (sous la direction de F. Dumont), Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 191-208.
- GAGNE, N. Le trèfle chanceux et l'insertion professionnelle: applications. N.J. Limoges (sous la direction de), Réussir son insertion professionnelle: avant, pendant, après. (p. 45-63), Montréal, agence d'Arc, 1991.
- GIFFORD, A., PAUL, J.J. et RICHARD, M. Stratégies et trajectoires des jeunes sans diplôme, Cahier de I.R.E.P.V., mars 1985.

- GIRARD, M., GAUTHIER, H. et VINET, A. Les jeunes Québécois et le travail, Rapport d'étape, coll. études et recherches, Québec, O.P.D.Q., 1978.
- GOTTLIEB, D. et DRISCOLL, E. Entering the world of work: young americans and their employers, Educational testing service, Princeton, N.J., 1982.
- ISAMBERT-JAMATI, V. Les savoirs scolaires. Enjeux sociaux des contenus d'enseignement et de leurs réformes, Éditions Universitaires, Paris, 1990.
- HARDY, M., TROTTIER, C., CARRIER, G. et BOUCHARD, Y. La transition du système éducatif au monde du travail, tome I, Université Laval, Université du Québec à Montréal et à Rimouski, 1988.
- HARDY, M., TROTTIER, C., CARRIER, G., BOUCHARD, Y., COMIRE, L. et LANDRY, C. La transition du système éducatif au monde du travail Tome 2. Les sortants de la fin secondaire, Université du Québec à Montréal et à Rimouski, Université Laval, 1989, 284 pages.
- HARDY, M., BOUCHARD, Y., CARRIER, G. et VERVILLE, L. La transition du système éducatif au monde du travail Tome 3. Les sortants de la mi-secondaire, Université du Québec à Rimouski et à Montréal, 1990.
- HOHL, J. Les enfants n'aiment pas la pédagogie, PPMF-UQAM, Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 1981.
- KRONICK, D. Troubles d'apprentissage: répercussion sur la formation professionnelle et l'emploi, L'Association Canadienne pour enfants ayant des troubles d'apprentissages.
- LAMOUREUX, H. Sur le terrain des professions au service de l'éducation, Nouvelles C.E.Q., fév./mars 1992.
- LANGLOIS, S. Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise, dans Une société de jeunes? (sous la direction de F. Dumont), Québec, Institut québécois de la recherche sur la culture, p. 301-324.
- LARUE, A. et CHENARD, P. L'état de la scolarisation en Abitibi-Témiscamingue. Volet 2 Rapport explicatif, Service de la recherche institutionnelle, Université du Québec, mars 1992.

- LEBLANC, D. L'insertion sociale et professionnelle: Beaujolais nouveau, Vie pédagogique 60, avril 1989, p. 18-27.
- LESVESQUE, L. D'ici l'an 2000. La moitié des nouveaux emplois nécessiteront 17 années de scolarité, Journal de Québec, mercredi 9 octobre 1991.
- LIMOGES, J. Réussir son insertion professionnelle: avant, pendant, après, Montréal, Agence d'Arc, 1991.
- LIMOGES, J., LEMAIRE, R. et DODIER, F. Trouver son travail, CIM 1987.
- LIMOGES, J. L'orientation et les groupes dans une optique carriérologique, Université de Sherbrooke, 1989.
- LIMOGES, J. Chômage mode d'emploi, Les éditions de l'homme, 1983.
- MAHEUX, G., GÉLINAS, A. et CLAUS, R. La recherche action un instrument pour le praticien et la praticienne, Vie pédagogique, 27 novembre 1983, p. 13-16.
- MAURAGE, M.J. et SCARDAMAGLIA, A. Le trèfle chanceux outil de diagnostic de l'employabilité; une approche de groupe. In J. Limoges (sous la direction de), Réussir son insertion professionnelle: avant, pendant, après, p. 199-219, Montréal, agence d'Arc, 1991.
- MIALARET, G. Statistiques appliquées aux sciences humaines, Presses Universitaires de France, Paris, 1991.
- MORISSETTE, D. et GINGRAS, M. Enseigner des attitudes. Planifier. Intervenir. Évaluer.
- M.E.Q. Cadre d'élaboration des programmes menant à une attestation de capacité dans le cadre des cheminements particuliers de formation de 16-18 ans, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, Québec, 1988.
- M.E.Q. Programmes d'études secondaires, insertion social (16-1535), Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, 1988.
- MUELLER, H.H. et WILGOSH, L. A survey of vocational and transitional training programs for mentally handicapped adults in Alberta, Alberta psychology, 14 (5), 15, 17 et 20, 1985.

- MUELLER, H.H., WILGOSH, L. et DENNIS, S.S. Employment survival skills: What vocational rehabilitation professionals believe to be most important, The mental retardation and learning disabilities bulletin, 15 (1), 1987, p. 7 à 20.
- MUNLEY, P.H. Erickson's theory of psychosocial development and career development, Journal of Vocational Behavior, 10, 1977, p. 261-269, (cité par Ouellettete dans "Éducation et travail", CRET).
- NELSON, R.P. Perceptions of secondary school personnel concerning the teaching of occupational survival skills, Illinois School Research and Development, 13 (1), 1977, p. 57 à 61.
- OKOLO, C.M. et SITLINGTON, P. The role of special Education in ID adolescents transition from school to work, Learning Disabilities Quarterly, 11, 1988, p. 292-306.
- OUELLETTETE, J.G., et al. Insertion socioprofessionnelle des jeunes à risque par l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle positive, Moncton, Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, groupe de recherche en orientation professionnelle, 1990.
- PAQUETTE, G. Quand la méritocratie domine l'école ..., Dossier éducation, Guide ressources, janvier/février, p. 49-53.
- PARENT, G. et HACHÉ, B. Le portrait des décrocheurs scolaires à Malartic, communiqué no. 2 pour le comité de la "Réussite scolaire" de la commission scolaire de Malartic.
- PARENT, G. et HACHÉ, B. L'abandon scolaire: un problème complexe, Pour le comité de la "Réussite scolaire" de la commission scolaire de Malartic, communiqué no. 4.
- PARENT, G. et HACHÉ, B. Comment aider mon enfant qui semble vouloir décrocher de l'école, Pour le comité de la "Réussite 5".
- PARENT, G. et PAQUIN, A. Le décrochage scolaire au secondaire: la moitié oubliée, (Rapport de recherche) pour le comité sur le "décrochage scolaire au secondaire de la commission scolaire de Malartic".
- PELOVAS, A. Les décrocheurs, Dossier éducation, Guide ressources, janvier/février 1992, p. 54-56.

- QUIVY, R. et CAMPENHOUDT, L.V. Manuel de recherche en sciences sociales, Dunod, Paris, 1988.
- RICHARDS, E.L. Perceptions of the preparation of youth for work: Report of a three States survey, Research for Better Schools, Philadelphia, 1980.
- ROBERT, M. Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie (3e éd.), St-Hyacinthe, Édisem, 1988.
- ROSE, J. En quête d'emploi: Formation, chômage, emploi, CNRS, Paris, éd. economica, (cité par Hardy et Trottier 1988).
- ROUTHIER, J.G. et al. Marché du travail au Québec, Étude #1, Commission de l'emploi et de l'immigration, Direction des services économiques, Québec, mai 1980.
- SELTZ, C., WRIGHTSMAN, I.S. et COCK, S.W. Les méthodes de recherche en sciences sociales, Traduit par: Bélanger, D., Les éditions HRW, 1977.
- STETTBACHER, J.K. Pourquoi la souffrance. La rencontre salvatrice avec sa propre histoire, Aubier, 1991.
- TARDIF, M. L'employabilité des jeunes adultes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage, opinion d'enseignants et d'employeurs, 21 juin 1993, thèse de doctorat, Université de Montréal.
- TIEDEMAN, D.V. College Entrance Examination board, O'Hara (N.Y.), 1963 (cité par Ouellette dans "Éducation et travail").
- TOURRAINE, A. Quel emploi pour les jeunes? Vers des stratégies novatrices, Unesco, 1988.
- VARIN, S. Les décrocheurs: "Alternance école-travail" aide les jeunes à terminer leur secondaire, La Presse, Montréal.
- VOYER, J.P. Élaboration et administration de questionnaires, Les publications de l'Arc, Cahier #1, Université Laval, novembre 1991.
- WILMS, W.W. The limited utility of vocational Education, California employers views Public Affairs Report, 24 (4), 1983, p. 1-7.