

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

EXPLORATION DES PERCEPTIONS DU RÔLE D'UNE EXPÉRIENCE DE STAGE EN MILIEU
PROFESSIONNEL SUR DES DIMENSIONS DÉCISIONNELLES DE CARRIÈRE CHEZ DES ÉLÈVES AU
SECONDAIRE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN COUNSELING DE CARRIÈRE

PAR

FLORIE LACAILLE-PERREAUULT

AVRIL 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je souhaite remercier sincèrement mes directeurs de recherche, Louis Cournoyer et Lise Lachance, pour leur encadrement et leurs précieux conseils. Leur bienveillance et leur implication ont été essentielles dans la réalisation de ce projet. Grâce à vous, j'ai pu relever ce défi, persévérer sans jamais abandonner et découvrir l'étendue de mon potentiel. Je sais désormais ce que signifie être persévérante.

Je remercie également chaleureusement toutes les personnes ayant contribué à cette étude, en particulier les membres de l'organisme Montréal Relève, sans qui ce projet n'aurait pas pu voir le jour. Un grand merci également aux participant.es de cette recherche, dont les témoignages ont été indispensables à l'élaboration de ce travail.

Je suis profondément reconnaissante envers mon entourage pour son aide précieuse tout au long de cette aventure. Un merci particulier à Élizabeth et Miriâm, qui m'ont accompagnée du début à la fin du projet, sans jamais faillir. À Diana, Marie-Thaïs et Stéphanie, pour leur soutien constant et leurs conseils avisés. Enfin, je remercie chaleureusement Josy et Pier-Olivier, dont la présence réconfortante dans les moments difficiles m'a permis de tenir bon et de poursuivre cette aventure.

Je tiens enfin à remercier ma famille, en particulier mes parents, Céline et Alain, pour leur amour inconditionnel ; mon frère Édouard et ma belle-sœur Sara pour leur patience et leur soutien ; mes sœurs de cœur, Maude et Audrey, pour leur présence rassurante et encourageante ; et enfin, ma grand-mère Monique, qui s'est toujours intéressée à mes études et à l'évolution de ma carrière professionnelle.

À toutes les personnes, de près ou de loin, qui ont contribué à ce mémoire, je vous adresse mes plus sincères remerciements. Merci d'avoir cru en moi et d'avoir été présentes pour me rappeler, même dans mes moments de doute, que j'allais y arriver.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES TABLEAUX	v
RÉSUMÉ	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 CADRE DE RECHERCHE	4
1.1 Définitions de concepts clés	4
1.1.1 Prise de décision de carrière	4
1.1.2 Indécision de carrière	5
1.1.3 Sentiment d'efficacité personnelle	6
1.1.4 Expérience de stage en milieu professionnel	7
1.2 Modèle multidimensionnel de prise de décision de carrière	7
1.3 Recension des écrits	9
1.3.1 Prise de décision de carrière	9
1.3.2 Indécision de carrière	10
1.3.3 Sentiment d'efficacité personnelle	11
1.3.4 Expérience de stage en milieu professionnel	11
1.4 Dimensions du modèle de Gati et ses collègues	12
1.5 Questions spécifiques de recherche	14
CHAPITRE 2 MÉTHODE	15
2.1 Devis de recherche	15
2.2 Participant.es	15
2.3 Outils de collecte de données	17
2.4 Déroulement	17
2.5 Considérations éthiques	18
2.6 Plan d'analyse de données	18
CHAPITRE 3 RÉSULTATS	20
3.1 Dimensions cognitives	20
3.1.1 Aspiration à l'égard d'une profession idéale	20
3.1.2 Locus de contrôle	23

3.1.3	Traitement des informations	24
3.1.4	Utilisation de l'intuition	27
3.1.5	Vitesse de prise de décision	28
3.1.6	Volonté de compromis.....	30
3.2	Dimensions comportementales	32
3.2.1	Efforts investis	33
3.2.2	Procrastination	35
3.2.3	Recueil des informations	38
3.3	Dimensions relationnelles	40
3.3.1	Consulter les autres	40
3.3.2	Dépendance des autres	42
3.3.3	Faire plaisir aux autres	44
3.4	Synthèse des profils décisionnels	47
3.4.1	Profil de confirmation	48
3.4.2	Profil de motivations	51
3.4.3	Profil de confiance	54
3.4.4	Profil de non-signifiante	58
CHAPITRE 4 DISCUSSION		63
4.1	Sens conféré aux dimensions cognitives	64
4.2	Sens conféré aux dimensions comportementales	67
4.3	Sens conféré aux dimensions relationnelles	69
CONCLUSION		72
ANNEXE A QUESTIONNAIRE		78
ANNEXE B GUIDE D'ENTRETIEN		82
ANNEXE C COURRIEL D'INVITATION ET DE RELANCE		88
ANNEXE D FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT		91
RÉFÉRENCES		95

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Description des dimensions décisionnelles du CDMP (Gati et al., 2010)	8
Tableau 2 Thèmes se rapportant à la dimension « Aspiration à l'égard d'une profession idéale »	21
Tableau 3 Thèmes se rapportant à la dimension « Locus de contrôle »	23
Tableau 4 Thèmes se rapportant à la dimension « Traitement des informations »	25
Tableau 5 Thèmes se rapportant à la dimension « Utilisation de l'intuition »	27
Tableau 6 Thèmes se rapportant à la dimension « Vitesse de prise de décision »	29
Tableau 7 Thèmes se rapportant à la dimension « Volonté de compromis »	31
Tableau 8 Thèmes se rapportant à la dimension « Efforts investis »	33
Tableau 9 Thèmes se rapportant à la dimension « Procrastination »	36
Tableau 10 Thèmes se rapportant à la dimension « Recueil des informations »	38
Tableau 11 Thèmes se rapportant à la dimension « Consulter les autres »	40
Tableau 12 Thèmes se rapportant à la dimension « Dépendance des autres »	43
Tableau 13 Thèmes se rapportant à la dimension « Faire plaisir aux autres »	46
Tableau 14 Résultats des thèmes associés au « Profil de confirmation »	49
Tableau 15 Résultats des thèmes associés au « Profil de motivations »	53
Tableau 16 Résultats des thèmes associés au « Profil de confiance »	57
Tableau 17 Résultats des thèmes associés au « Profil de non-signifiante »	61

RÉSUMÉ

Cette recherche vise à explorer la manière dont une expérience de stage d'exploration professionnelle joue un rôle dans un processus de prise de décision de carrière chez des élèves du secondaire. Plus spécifiquement, elle s'intéresse à la manière dont les dimensions cognitives, comportementales et relationnelles façonnent leurs choix. En s'inspirant des travaux de Gati et de ses collègues (2010), cette étude a permis d'identifier quatre profils décisionnels en fonction du rôle du stage : le profil de confirmation, le profil de motivations, le profil de confiance et le profil de non-signifiante. Chaque profil met en lumière une utilisation particulière des dimensions décisionnelles selon les besoins et attentes des élèves. Cette étude qualitative repose sur la passation d'un questionnaire et la réalisation d'entrevues semi-dirigés, permettant d'approfondir les perceptions des élèves sur leur expérience de stage. Ces données ont été analysées en lien avec les 12 dimensions décisionnelles, lesquelles ont permis d'établir les différents profils. Les résultats montrent que, dans le profil de confirmation, les élèves affirment leurs choix de carrière en validant leurs intérêts et compétences grâce aux informations et expériences recueillies durant le stage. Le profil de motivations se distingue par une grande ouverture à l'exploration de nouvelles pistes professionnelles, les élèves étant davantage enclins à reconsidérer leurs options à la lumière de leurs expériences. Le profil de confiance met en évidence une forte autonomie décisionnelle, alimentée à la fois par l'expérience de stage et par un entourage soutien, facilitant ainsi des choix plus affirmés. Enfin, le profil de non-signifiante illustre que certain.es élèves ne considèrent pas leur stage comme un élément clé dans leur réflexion de carrière, poursuivant leur démarche selon des critères extérieurs, souvent influencés par des facteurs sociaux ou familiaux. En bref, cette recherche met en lumière l'interaction complexe entre les dimensions cognitives, comportementales et relationnelles dans le processus décisionnel des élèves du secondaire. Force est de constater que les expériences concrètes, comme les stages, sont essentielles pour clarifier les choix professionnels et renforcer le sentiment d'efficacité personnelle. Cette recherche souligne également l'importance de l'autonomie dans la prise de décision, ainsi que la manière dont l'entourage et les expériences vécues jouent un rôle dans cette dynamique. Ces constats offrent des perspectives pour améliorer l'accompagnement des élèves dans leurs choix de carrière, en tenant compte de leurs profils décisionnels et en favorisant des expériences de stage pertinentes et enrichissantes.

Mots clés : indécision de carrière; choix de carrière; expérience de stage; profils décisionnels; élèves du secondaire

ABSTRACT

This research aims to explore how a professional exploration internship plays a role in the career decisionmaking process among high school students. More specifically, it focuses on how cognitive, behavioral, and relational dimensions shape their choices. Drawing on the work of Gati and his colleagues (2010), this study identified four decision-making profiles based on the role of the internship: the confirmation profile, the motivation profile, the confidence profile, and the non-significance profile. Each profile highlights a particular use of decision-making dimensions according to the needs and expectations of the students. The qualitative study administered a questionnaire and conducted semi-structured interviews to delve into the students' perceptions of their internship experiences. These data were analyzed in relation to 12 decision-making dimensions, which helped establish the various profiles. The results show that, in the confirmation profile, students affirm their career choices by validating their interests and skills through the information and experiences gathered during the internship. The motivation profile stands out for its openness to exploring new career paths, with students more inclined to reconsider their options in light of their experiences. The confidence profile highlights a strong decision-making autonomy, supported both by the internship experience and by a supportive environment, thus facilitating more assertive choices. Finally, the non-significance profile illustrates that some students do not view their internship as a key element in their career reflection, continuing their process based on external criteria, often influenced by social or family factors. In short, this research sheds light on the complex interaction between cognitive, behavioral, and relational dimensions in the decision-making process of high school students. It is clear that concrete experiences, such as internships, are essential for clarifying career choices and strengthening self-efficacy. This research also emphasizes the importance of autonomy in decision-making, as well as how the environment and lived experiences play a role in this dynamic. These findings offer perspectives for improving career guidance for students by considering their decision-making profiles and promoting relevant and enriching internship experiences.

Keywords: career indecision; career choice; internship experience; decision-making profiles; high school students.

INTRODUCTION

Choisir un parcours scolaire ainsi qu'un domaine professionnel implique un ensemble de décisions qui s'insèrent à travers différents processus de réflexion (Forner, 2007). L'entrée et la poursuite des études secondaires à l'adolescence constituent une période charnière et un moment de transition développementale où les élèves font face à une multitude de possibilités (Cournoyer, 2011). En effet, ils doivent, pendant leurs études, prendre position face à leur avenir professionnel souvent à partir de très peu d'informations sur eux-mêmes et sur le marché du travail (Gati et al., 1996; Gati et Levin, 2012; Ginevra et al., 2012). Certain.es adolescent.es peuvent se retrouver devant de grandes difficultés face aux nombreuses possibilités qui s'offrent à eux (Forner, 2007; Gati et al., 1996, 2008, 2011). Celles-ci peuvent mener à des échecs scolaires, à de l'anxiété, au décrochage scolaire, à un manque de motivation dans les études et à des doutes concernant l'avenir. D'un autre côté, des taux de 50 %, 75 %, voire 85 % d'indécision professionnelle ont été rapportés auprès d'étudiant.es québécois.es et français qui poursuivent leur parcours scolaire après leurs études secondaires (Conseil supérieur de l'éducation, 2002; Lacoste et al., 2005). Récemment, les auteurs Gaudreault et ses collègues (2022) ainsi que Picard et ses collègues (2015) ont abordé l'indécision de carrière sous des perspectives distinctes. Gaudreault et ses collègues (2022) se concentrent spécifiquement sur l'indécision de carrière chez les jeunes présentant des troubles du spectre de l'autisme (TSA). Ils soulignent que ces individus rencontrent des difficultés particulières dans la prise de décision professionnelle, en raison de l'incertitude, des problèmes d'auto-évaluation et de l'influence des facteurs sociaux et émotionnels. En revanche, Picard et ses collègues (2015) adoptent une approche plus générale en examinant les conflits relationnels et leurs liens sur les choix de carrière. Ils suggèrent que des facteurs psychologiques tels que l'incertitude ou le manque de clarté à l'égard de ses aspirations peuvent entraîner une indécision dans le processus décisionnel lié à la carrière. Force est de constater que ces enquêtes soulignent que l'indécision de carrière peut devenir une impasse pour certain.es jeunes qui, dans un contexte de construction identitaire, doivent prendre des décisions avec peu de repères et souvent sans outil pour consolider leur choix.

Les élèves du secondaire peuvent vivre de l'indécision face à leur choix de carrière pour différentes raisons, telles qu'un manque d'information sur soi et sur le marché du travail, une faible maturité vocationnelle, les nombreuses possibilités professionnelles, etc. (Gati, 2011). Vivre de l'indécision peut devenir problématique, lorsque la décision se base sur la peur, l'anxiété, l'insécurité et l'isolement, empêchant

l'individu de faire un choix de façon éclairée. Toutefois, à l'adolescence, être indécis.e face à son avenir peut être une étape normale et faisant partie d'une phase développementale (Cournoyer, 2020). Cette période correspond à une étape où l'adolescent.e développe son identité personnelle et une part de ce développement identitaire repose sur les apprentissages personnels, la connaissance de soi et les expériences vécues (Cannard, 2019). Ainsi, un processus de prise de décision soulève une certaine dose d'incertitude, afin que l'adolescent.e chemine vers une prise de décision dite plus éclairée (Cournoyer, 2020). Effectuer des apprentissages personnels à travers des expériences et des activités concrètes, comme des stages d'exploration professionnelle, permettrait d'obtenir des informations plus riches et complètes sur soi et sur son environnement, d'augmenter son sentiment d'efficacité personnelle et de mieux gérer les enjeux et les conflits pouvant se présenter lors d'un processus de prise de décision (Bandura, 1997; Cannard, 2019). À cet égard, les expériences de stage en milieu professionnel pourraient constituer un moyen, voire une stratégie, permettant aux élèves du secondaire de mieux s'orienter en se construisant un sentiment d'efficacité plus fort (Bandura, 1997). Plus précisément, une expérience de stage s'étend sur une durée variable, selon la nature et les objectifs du stage. Elle permet notamment le développement de compétences et de connaissances liées à la maîtrise de tâches spécifiques, à des formes de soutien variées et à des expériences vicariantes, c'est-à-dire des expériences qui favorisent l'apprentissage de nouvelles compétences par l'observation directe, contribuant ainsi à un renforcement du sentiment d'efficacité personnelle chez le stagiaire (Bandura, 1997). Une étude menée par la firme SCOR auprès d'élèves participant à un programme de stages sur l'île de Montréal révèle qu'un jeune sur trois envisageait de faire carrière dans le domaine exploré lors de son stage, et plus de 90 % ont déclaré que le stage leur avait permis de développer des compétences telles que l'adaptation, l'autonomie, la ponctualité et le professionnalisme (Normandeau et al., 2016).

Dans le cadre de cette recherche, il est plus particulièrement question des stages proposés par le programme *Classes Affaires* de Montréal Relève. Cette initiative permet aux élèves du secondaire de découvrir divers milieux professionnels à travers des stages d'exploration durant l'été. Ce programme vise à les aider à explorer divers secteurs professionnels et à prendre des décisions éclairées concernant leur futur. Au cours de l'année scolaire, les élèves intéressé.es peuvent s'inscrire volontairement au programme *Classes Affaires*. Ils ou elles peuvent ainsi participer à des ateliers de développement personnel et de préparation à leur expérience de stage. À la fin de l'année scolaire, les élèves sont contacté.es par les membres de l'organisme pour être informé.es du stage proposé et des modalités associées. Les stages, d'une durée allant d'une journée à une semaine, se déroulent dans une variété de domaines tels que l'administration, le marketing ou la santé. Les élèves sont accompagné.es par du mentorat et des activités

d'apprentissage comme des ateliers et des visites d'entreprises. Les tâches attribuées varient en fonction du secteur, mais peuvent inclure des recherches de marché, des présentations, la gestion de projets, la création de supports visuels, ainsi que l'organisation d'événements. Les élèves peuvent également être impliqués dans des activités comme le service à la clientèle, l'analyse de données, la gestion administrative des courriels ou des documents, ou encore l'organisation des entreprises. À la fin du stage, un retour d'expérience est effectué sous forme de bilan, permettant aux élèves de réfléchir à ce qu'ils ou elles ont appris, aux défis rencontrés et à leurs objectifs professionnels futurs. En résumé, les stages du programme *Classes Affaires* offrent une expérience professionnelle variée, permettant aux élèves d'explorer différents secteurs, d'acquérir des compétences pratiques et de bénéficier du soutien de mentor.es professionnel.les. Cette expérience les aide à mieux identifier leurs intérêts et leurs compétences tout en les préparant au monde du travail. Ces acquis peuvent favoriser la mise en œuvre de processus cognitifs, comportementaux et relationnels qui facilitent une prise de décision éclairée (Taylor, 1988). Ces processus permettent d'identifier différents profils de prise de décision face à un choix de carrière. Grâce à ces profils, il devient possible d'identifier les dimensions mobilisées et d'intervenir plus spécifiquement sur celles-ci, afin de surmonter les obstacles perçus par l'individu. Selon Gati et ses collègues (1996, 2008, 2011), l'identification des profils décisionnels permet de mieux comprendre les particularités individuelles et les mécanismes psychologiques de chaque personne face à une décision.

À ce jour, peu d'études se sont attardées au point de vue des adolescent.es du Québec concernant leur prise de décision de carrière. Plus encore, aucune étude n'explore les dimensions cognitives, comportementales et relationnelles du modèle de Gati et de ses collègues (2010) en action lors d'une prise de décision, et ce, à la suite d'une expérience de stage. Des écrits (Neuenschwander et al., 2018; Schnoes et al., 2018) suggèrent que les stages représentent un espace pour le développement cognitif, comportemental et relationnel qui conduit à l'essor d'un sentiment d'efficacité personnelle et susceptible de faciliter la prise de décision de carrière. Toutefois, l'expérience de stage auprès d'élèves québécois du secondaire en période de transition vers un niveau d'étude supérieure ne semble pas avoir été étudiée sous l'angle d'une prise de décision de carrière. Ainsi, cette recherche qualitative permettra d'obtenir le point de vue des adolescent.es concernant leur vécu scolaire personnel et professionnel, en plus, d'explorer la mobilisation de dimensions décisionnelles de carrière à la suite d'un stage en milieu professionnel chez des élèves du secondaire.

CHAPITRE 1

CADRE DE RECHERCHE

Cette section expose la définition des quatre concepts clés de la recherche, soit la prise de décision de carrière, l'indécision de carrière ainsi que le sentiment d'efficacité personnelle et l'expérience de stage en milieu professionnel. Ensuite, le modèle *Career Decision-Making Profiles* (CDMP) de Gati et ses collègues (2010) sera présenté. Ce modèle permet de distinguer trois grandes catégories de composantes cognitives, comportementales et relationnelles des profils de prise de décision auprès d'élèves du secondaire. En ce sens, ce modèle multidimensionnel a été retenu, afin de définir et d'opérationnaliser des profils décisionnels plutôt que des styles de prise de décision. Ainsi, les résultats seront représentatifs d'un ensemble de dimensions composant une prise de décision de carrière, au contraire de traits dominants. Ainsi, l'identification de profils permettra de mieux comprendre les différences individuelles pouvant significativement contribuer à une prise de décision dite plus éclairée. Suivra une recension des écrits sur les concepts clés de cette recherche ainsi que sur les pôles adaptatifs du modèle retenu. Enfin, les questions spécifiques de recherche découlant de ces informations seront énoncées.

1.1 Définitions de concepts clés

Il importe de préciser les concepts clés de cette recherche, afin de comprendre le contexte de ceux-ci et de s'y référer avec un sens commun. Les concepts de prise de décision de carrière, d'indécision de carrière, de sentiment d'efficacité personnelle en regard à l'organisation et l'exécution de tâches et d'activités jugées significatives pour soi et d'expérience de stage seront définis à travers les sous-sections présentées ci-dessous.

1.1.1 Prise de décision de carrière

Plusieurs auteur.es ont défini le concept de prise de décision de carrière comme un moment où une personne faisant face à plusieurs options se retrouve en situation de faire un choix pour son avenir professionnel (Forner, 2007). Selon Berthoz (2003), prendre une décision ne correspond pas seulement à la sélection d'un choix parmi différentes options, mais plutôt à l'action par la raison. Ainsi, une prise de décision implique une réflexion préalable, son application et les conséquences qui s'en suivent, d'où l'intérêt de considérer une prise de décision de carrière comme un processus. À partir d'une recension d'écrits sur le concept de prise de décision en développement de carrière chez les jeunes, Cournoyer et

Lachance (2018) proposent de définir celle-ci en tant « qu'action de choisir, parmi différentes options, ce qui convient le mieux pour atteindre ses objectifs personnels, scolaires, professionnels et autres, et ce, à partir d'opérations multiples et complémentaires portées sur des informations en regard de contextes et de dispositions de la personne » (p.18). Cette définition a été retenue, car elle est à la fois spécifique et exhaustive, englobant les actions, les dispositions, les conditions, ainsi que les opérations pouvant être prises en compte dans un processus de prise de décision relié à la carrière. En ce sens, ce concept est au centre de cette étude et repose sur un ensemble d'actions cognitives, comportementales et relationnelles accompagnées d'expériences émotionnelles, engagées par une personne dans le but de décider d'une destination scolaire ou professionnelle.

1.1.2 Indécision de carrière

À ce jour, les études plus contemporaines sur l'indécision de carrière convergent davantage vers la volonté de mieux saisir le développement et l'impact de celle-ci sur chaque individu et sous différentes dimensions (Gati et Saka, 2001). Le concept se définit comme l'incapacité d'une personne à exprimer un choix quand elle est incitée à le faire, et ce, en référence à tout questionnement qui doit être traité avant, pendant et après un processus de prise de décision de carrière (Forner et Autret, 2000; Gati et al., 2012). Cependant, l'indécision de carrière se définit différemment au fil des années, et ce, en fonction des nombreux auteur.es qui ont étudié ce concept. En effet, l'indécision de carrière se décrivait comme l'absence de réponse face à des questionnements reliés à la carrière (Forner, 2007) ou par la présence de difficultés lors d'une prise de décision de carrière (Chartrand et al., 1993; Gati et al., 1996; Leong et Chervinfko, 1996). Ainsi, plusieurs auteur.es (Saka et coll., 2008, 2011; Saka et Gati, 2007) ont distingué l'indécision de carrière temporaire, développementale et chronique. L'indécision de carrière temporaire est souvent due à des circonstances ponctuelles et peut se résoudre assez rapidement. Elle peut aussi être développementale, c'est-à-dire qu'elle peut survenir pendant des transitions de vie ou le développement et nécessiter un certain temps pour trouver une direction. Enfin, l'indécision de carrière peut être chronique ou persistante, lorsqu'elle résulte de problèmes sous-jacents plus profonds, rendant difficile la prise de décision à long terme. Le concept d'indécision de carrière est abordé dans son ensemble tout au long de cette étude, sans distinction entre indécision temporaire, développementale ou chronique, car l'objectif principal de l'étude était de se concentrer sur la mobilisation et la perception du rôle des différentes dimensions liées au processus de décision de carrière du point de vue des élèves du secondaire. En ce sens, que celle-ci se présente de manière passagère, durant le développement identitaire ou de manière omniprésente dans plusieurs sphères de la vie, l'indécision crée des difficultés personnelles et professionnelles qui expliqueraient aussi

la présence et le maintien de l'indécision dans un processus de prise de décision de carrière chez certaines personnes (Gati et coll., 2012).

1.1.3 Sentiment d'efficacité personnelle

Le concept du sentiment d'efficacité personnelle correspond aux croyances d'une personne envers ses capacités à accomplir une tâche précise (Bandura, 2019; Chartrand et al., 1993; Gati et al., 1996). Ces croyances seraient essentielles pour la connaissance de soi et contribueraient à une meilleure compréhension du développement et de l'expression de l'indécision de carrière, notamment chez les adolescent.es (Bandura, 2019). L'auteur juge que ces croyances d'efficacité personnelle proviennent de quatre sources d'informations distinctes, soit l'expérience active de maîtrise, l'expérience vicariante, la persuasion verbale et les états physiologiques et émotionnels en regard à l'organisation et l'exécution de tâches et d'activités jugées significatives pour soi (Bandura, 2019). Ainsi, l'expérience active de maîtrise se fonde sur le moment qui permet de vivre des succès à travers l'expérimentation de comportements et d'augmenter les croyances d'efficacité personnelle. L'expérience vicariante se base principalement sur l'apprentissage par observation. La persuasion verbale suggère qu'à travers des conseils, des commentaires, des suggestions et des avertissements, un individu peut être amené à croire ou non, qu'il détient les compétences nécessaires pour réussir une tâche. Cette source d'informations ne correspond pas à une expérience, mais à des croyances générées par une personne-ressource qui inspire par ses paroles. Cependant, ces sources d'informations ne peuvent être éclairantes qu'à elles seules. En effet, c'est le traitement cognitif sur l'efficacité et une pensée réflexive qui permettent réellement l'acquisition d'informations sur soi face à ses expériences (Bandura, 2019). Les états physiologiques et émotionnels jouent un rôle sur l'efficacité personnelle ressentie par l'individu, lorsque ceux-ci sont positivement ou négativement associés à une performance d'un comportement. Chacune des sources du sentiment d'efficacité personnelle participent à l'expérience d'un stage en milieu de travail à un moment ou un autre. En effet, celle-ci permettrait aux adolescent.es d'expérimenter divers comportements et de faire ressortir ses habiletés à travers un cadre d'apprentissages précis, en plus, de développer une plus grande confiance en soi et une meilleure compréhension des défis susceptibles de se présenter sur le marché du travail (Farmaki, 2018). Bien qu'il puisse être présent en filigrane des actions cognitives, comportementales et relationnelles des élèves en stage, le sentiment d'efficacité personnelle, et plus particulièrement ses sources, ne fait pas l'objet de questions de recherche ni d'analyses ciblées dans le cadre de l'étude.

1.1.4 Expérience de stage en milieu professionnel

Le concept de stage en milieu professionnel ne semble pas faire consensus sur la nature des objectifs parmi les professionnel.les du marché de l'emploi, de l'éducation et de l'orientation. En effet, les stages en milieu professionnel se définissent autant comme une expérience d'exploration pour les stagiaires, une occasion pour les employeur.es de mobiliser la relève économique et un espace propice pour mettre en pratique ses connaissances sous supervision afin de s'approprier un milieu professionnel (Knemeyer et Murphy, 2000; True, 2008). Certes, ces définitions du concept de stage en milieu professionnel ne s'adressent pas directement aux jeunes. Dans cette optique, la définition retenue tient compte de la nature éducative et expérientielle d'un stage en milieu professionnel auprès d'élèves de niveau secondaire et postsecondaire, soit : « un travail ou une expérience dans lequel un étudiant ou une étudiante a intentionnellement des buts d'apprentissage et qui reflètent activement ce qu'il ou elle apprend à travers cette expérience. » (True, 2008). Un stage en milieu professionnel se compose de plusieurs caractéristiques. Certains stages peuvent être rémunérés ou non. Ils peuvent procurer au stagiaire des crédits académiques et requérir des travaux scolaires ainsi qu'un suivi avec l'école. Ils peuvent être offerts à temps plein, à temps partiel, durant l'été ou l'année scolaire. De plus, l'engagement des mentor.es et l'environnement de certains stages peuvent influencer la valeur des apprentissages du ou de la stagiaire (Maertz et al., 2014). Dans l'optique de distinguer une expérience de stage d'un emploi à court terme ou du volontariat, un plan d'apprentissage et d'objectifs qui structure l'expérience est nécessaire (True, 2008). Ce plan permet de baliser les attentes de la personne stagiaire et du ou de la mentor.e, en plus d'offrir un encadrement idéal, afin de favoriser le développement des connaissances personnelles et des compétences du ou de la stagiaire.

1.2 Modèle multidimensionnel de prise de décision de carrière

Des modèles ont été créés afin de classifier les individus à travers des styles de prise de décision de carrière. Ces modèles permettent aux professionnel.les de l'orientation d'accompagner leurs clients en se basant principalement sur un trait stable et dominant de la personnalité de l'individu (Arroba, 1977; Harren, 1979; Scott et Bruce, 1995). Cependant, des études ont démontré que ces modèles représentaient partiellement les différences individuelles dans un processus de prise de décision de carrière, en plus, d'être jugés insuffisants, afin d'aider les personnes avec des difficultés dans leur prise de décision (Gati et al., 2010). Ainsi, le modèle multidimensionnel de Gati et ses collègues (2010) représente une alternative à ces modèles par l'utilisation de multiples dimensions afin d'obtenir des profils. Ce modèle distingue 12 dimensions qui reflètent chacun des critères de prise de décision de carrière. Elles sont brièvement définies dans le Tableau 1 en y incluant leurs pôles, l'un de ces pôles étant plus adaptatif que l'autre (Gati et al., 2010).

Tableau 1 Description des dimensions décisionnelles du *Career DecisionMaking Profile* (Gati et al., 2010)

Minimale	Cueillette d'information Recherche et organisation des informations	Compréhensible
Holistique	Traitement d'information Analyse et traitement de l'information	Analytique
Externe	Locus de contrôle Degré de contrôle sur son avenir. Prise de décisions en fonction de facteurs internes ou externes.	Interne
Peu	Effort investi dans le processus Temps et efforts mentaux investis	Beaucoup
Élevée	Procrastination Fuite ou retard dans l'avancement de son processus	Faible
Lente	Vitesse de prise de décision Temps pour prendre une décision après la collecte des informations	Rapide
Rare	Consultation des autres Besoin de consulter les autres	Fréquente
Faible	Dépendance envers les autres Responsabilité de sa prise de décision (même s'il y a consultation) par opposition à attendre qu'une autre personne prenne la responsabilité de la décision	Élevée
Faible	Désir de faire plaisir aux autres Désir de satisfaire aux attentes des personnes significatives	Élevé
Faible	Aspiration à l'égard d'une profession idéale Recherche d'une profession idéale en tout point	Élevée
Faible	Volonté de compromis Ouverture aux options et aux solutions de rechange face à des difficultés	Élevée
Peu	Utilisation de l'intuition Considération de son intuition	Beaucoup

Les dimensions se regroupent en trois composantes : cognitives, comportementales et relationnelles. En regard du modèle de dimensions décisionnelles de Gati et ses collègues (2010), les composantes cognitives

concernées sont : 1) un traitement d'informations holistique ou analytique, 2) une analyse et un traitement général ou détaillé des informations amassées à travers un processus de prise de décision, 3) un locus de contrôle interne ou externe qui se définit comme le degré de contrôle sur son avenir professionnel pouvant être déterminé par l'impact de ses actions ou par des facteurs externes comme le hasard et la chance, 4) la recherche de la profession idéale peut varier en intensité, allant de faible à élevée, 5) la vitesse de prise de décision, c'est-à-dire le temps nécessaire pour prendre une décision après avoir collecté les informations, peut être lente ou rapide, 6) le degré de considération accordé à son intuition peut être faible ou élevé, 7) la volonté de compromis dans une prise de décision, soit l'ouverture aux options et aux solutions de rechange face à des difficultés, peut être faible ou élevée (Gati et al., 2010). La dimension concernant la volonté de compromis a été ajoutée au modèle multidimensionnel de Gati et ses collègues à la suite de plusieurs années d'études sur le sujet (Gati et al., 2012). En effet, en incluant cette dimension, le modèle permet de nuancer la prise de décision en fonction des restrictions découlant du contexte (Gadassi et al., 2012). Concernant les composantes comportementales, elles incluent : 1) peu ou beaucoup de temps et d'efforts mentaux dans le processus de prise de décision, 2) de la procrastination qui peut évoluer entre un faible niveau ou un niveau élevé de fuite ou de retard dans l'avancement de son processus de prise de décision et 3) de la cueillette d'informations pouvant être minimale ou compréhensible (Gati et al., 2010). Concernant les composantes relationnelles, 1) le besoin de consultation des autres peut être rare ou plutôt fréquent, 2) le niveau de dépendance envers l'entourage peut être faible ou élevé, même s'il y a lieu de consultation auprès des autres et 3) le désir de faire plaisir à ses pairs peut être faible ou élevé, afin de satisfaire ou non aux attentes (Cournoyer et Lachance, 2018; Gati et al., 2010).

1.3 Recension des écrits

Cette prochaine section regroupe les écrits empiriques traitant de la prise de décision de carrière, de l'indécision de carrière, du sentiment d'efficacité personnelle au regard à l'organisation et à l'exécution de tâches et d'activités jugées significatives pour soi, de l'expérience de stage en milieu professionnel et des dimensions du questionnaire (CDMP).

1.3.1 Prise de décision de carrière

Une prise de décision de carrière provient d'objectifs professionnels basés sur des intérêts qui sont découverts à travers des activités d'exploration reliées à la carrière et du résultat d'influences de personnes significatives, comme les parents, la famille et l'entourage de la personne (Lent et al., 1994). Selon Gati et ses collègues (1996), une prise de décision de carrière idéale fait référence à un individu qui est conscient

de la nécessité de prendre une décision, qui est apte à la prendre et qui fait un choix en fonction de ses besoins. En utilisant des outils et des stratégies (recueil d'informations, analyse des informations, consultation des autres, etc.) qui lui permettront d'effectuer un processus de prise de décision de carrière en fonction de ses objectifs professionnels (exploration, concrétisation des options, choix d'un programme d'études et d'une carrière, etc.), l'individu peut prendre une décision de carrière dite idéale (Ginevra et al., 2012). Des études antérieures (Arroba, 1977; Harren, 1979; Scott et Bruce, 1995) concernant la prise de décision de carrière suggéraient qu'en identifiant un trait de personnalité précis, il était possible d'y associer un style de prise de décision. Cependant, des études menées par Gati et ses collègues (1996, 2008, 2010, 2011) ont illustré qu'une perspective multidimensionnelle basée sur des profils permettrait d'identifier une plus grande diversité de processus de prise de décision de carrière. Ainsi, cette recherche s'appuiera sur la perspective de Gati et de ses collègues, afin d'identifier les critères qui seront mobilisés par les élèves du secondaire dans leur prise de décision de carrière.

1.3.2 Indécision de carrière

L'indécision de carrière peut être temporaire, développementale et chronique (Saka et al., 2008, 2011; Saka et Gati, 2007). Que celle-ci se présente de manière passagère, durant le développement identitaire ou de manière omniprésente dans plusieurs sphères de la vie, les constats de plusieurs études menées par Saka et ses collègues (2007, 2008, 2011) suggèrent que les personnes qui vivent de l'indécision de carrière peuvent rencontrer des difficultés reliées à des vues pessimistes, à de l'anxiété et à l'identité, puis au concept de soi de carrière. Ces difficultés expliqueraient aussi la présence et le maintien de l'indécision dans un processus de prise de décision de carrière chez certaines personnes (Gati et al., 2012).

Plusieurs chercheur.es (Amir et Gati, 2006; Germeijs, Verschueren et Soenens, 2006; Nota et Soresi, 2004; Saunders et al., 2000) soutiennent que l'indécision de carrière s'accompagne de comportements qui ne sont pas toujours adaptés à une prise de décision de carrière idéale en regard de la satisfaction de toutes ses attentes et ses aspirations. En effet, l'indécision de carrière suggère un plus grand temps de réflexion avant de prendre une décision, une tendance à attendre et à éviter de s'engager dans un processus de réflexion, de laisser la décision entre les mains de quelqu'un d'autre, d'être instable dans ses choix et de les regretter ou de s'inquiéter par rapport aux décisions prises (Germeijs et Verschueren, 2011). En bref, les écrits retenus présentent l'indécision de carrière comme un élément que tous les adolescent.es doivent traverser, et ce, en fonction de leurs ressources personnelles, leur fonctionnement psychologique et leurs conditions du milieu.

1.3.3 Sentiment d'efficacité personnelle

Le concept de sentiment d'efficacité personnelle permet de mobiliser de nouvelles compétences personnelles lorsque celle-ci se retrouve en action, propose Savickas et ses collègues (2009). En effet, les rétroactions obtenues à travers des interactions permettent d'engager le développement de compétences cognitives, relationnelles et comportementales, et ce, grâce au sentiment d'efficacité personnelle. De plus, ces auteurs suggèrent que les jeunes qui s'engagent dans des activités développent de nouvelles perceptions d'eux-mêmes et de leur environnement en fonction de leurs interactions avec d'autres personnes. Certain.es auteur.es, tels que Hackett et Betz (1981) ont utilisé les propositions de Bandura concernant le sentiment d'efficacité personnelle par rapport à la carrière, afin de démontrer qu'une prise de décision et les comportements d'une personne sont soumis à l'influence d'un sentiment d'efficacité personnelle et qu'il peut nuire ou aider au choix de carrière (Betz et Luzzo, 1996; Lent et Hackett, 1987). Plus récemment, la théorie sociocognitive relative à la carrière, développée par Lent et ses collègues (1994), s'inspire des principes de la théorie sociale cognitive de Bandura, en les appliquant spécifiquement au domaine des choix de carrière. La théorie de Lent (1994) propose que les choix de carrière et les comportements professionnels soient influencés par les croyances de l'individu sur ses capacités, ainsi que par des facteurs environnementaux et des expériences personnelles.

Enfin, les études reliées au concept du sentiment d'efficacité personnelle en regard à l'organisation et l'exécution de tâches et d'activités jugées significatives pour soi dans une perspective de stage en milieu professionnel n'abordent pas le développement cognitif, comportemental et relationnel d'élèves en processus de prise de décision de carrière. En ce sens, ces études détiennent quelques lacunes (Gamboa et al., 2013; Neuenschwander et al., 2018). En effet, elles ont été effectuées à l'extérieur du Canada et ne représentent pas complètement la réalité du Québec, soit sa culture et son fonctionnement scolaire et professionnel.

1.3.4 Expérience de stage en milieu professionnel

Une expérience de stage offre une exploration des intérêts et des différentes cultures professionnelles, en plus, elle doit permettre l'essor d'objectifs personnels et professionnels. Neuenschwander et ses collègues (2018) se sont intéressés à l'effet des modèles professionnels et des expériences de stage sur le choix d'une profession indépendamment des intérêts professionnels. Cette étude se base sur un échantillon de 348 élèves germanophones suisses d'âge secondaire. Les intérêts professionnels ont été évalués par des questionnaires standardisés s'appuyant sur la théorie de Holland (1997) et sa typologie (réaliste,

investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel). Les résultats ont permis d'établir que les élèves se dirigent vers des domaines professionnels qui les intéressent, mais aussi vers ceux qui correspondent à des modèles significatifs. Conformément à la notion de congruence de Holland, laquelle permet de prédire la satisfaction de soi au sein d'un environnement donné, les résultats précisent qu'il existe un lien significatif entre les domaines professionnels des modèles, l'expérience de stage vécu par l'élève et le domaine choisis par celui-ci. Certes, les intérêts de l'élève jouent un rôle sur le choix de la profession, mais celui-ci est partiellement médiatisé par les modèles de l'élève et son expérience de stage. Ainsi, une prise de décision de carrière se base autant sur les choix de l'individu que sur des facteurs externes, tels que l'avis de personnes significatives et le type d'expérience vécue (Neuenschwander et al., 2018). En ce sens, il est intéressant de clarifier le rôle de la qualité d'une expérience de stage sur l'exploration de carrière chez des élèves du secondaire. Gamboa et ses collègues (2013) ont mené une étude longitudinale, soit avant et après une expérience de stage, évaluant les relations entre les qualités d'un bon stage perçues par le ou la stagiaire (autonomie, rétroaction, soutien social, possibilités d'apprentissage, formation et soutien du ou de la mentor.e) et l'exploration de carrière. L'échantillon se compose de 346 stagiaires portugais.e venant de 16 écoles secondaires, âgé.es de 16 à 18 ans. Les participant.es ont répondu à trois questionnaires concernant l'exploration de carrière, les qualités perçues de l'expérience de stage et des informations démographiques. Les résultats suggèrent que l'exploration de carrière est plus élevée après une expérience de stage. En effet, les relations sociales, telle la présence du ou de la mentor.e, à travers une expérience de stage sont significativement importantes, afin d'encourager l'exploration du ou de la stagiaire, en plus, de réduire le stress dans un processus de prise de décision de carrière. D'un autre côté, les dimensions de l'autonomie et les opportunités d'apprentissage favoriseraient significativement l'exploration de ses propres compétences et de ses intérêts vocationnels, ce qui, ultimement, aiderait le processus de prise de décision de carrière. En bref, une expérience de stage peut devenir un environnement qui engage le ou la stagiaire dans une démarche d'exploration personnelle et professionnelle, à travers l'acquisition de nouvelles compétences.

1.4 Dimensions du modèle de Gati et ses collègues

Le modèle utilisé par Gati et ses collègues (2010) se compose de dimensions qui ont été analysées et modifiées au travers de plusieurs enquêtes conduites dans plusieurs pays et sur une période de plusieurs années, afin d'identifier avec précision les divers profils de prise de décision. De leur côté, Gadassi et ses collègues (2012) se sont penchés sur l'adaptabilité des dimensions du modèle *Career Decision-Making Profile* (CDMP) en analysant la corrélation entre celles-ci et le questionnaire *Emotional and Personalityrelated Career Decision-making Difficulties* (EPCD). Les auteur.es se sont basés sur les

corrélations entre les facteurs de difficultés du EPCD et les dimensions du CDMP, afin de déterminer quel pôle est plus adaptatif et qui encourage une prise de décision de carrière plus éclairée. En ce sens, les résultats de cette étude permettront d'identifier les dimensions pouvant favoriser ou entraver une prise de décision liée à la carrière chez les adolescent.es (Gadassi et al., 2012). Des études précédentes ont montré que la présence de facteurs de difficulté évalués dans le EPCD est associée à un niveau plus faible de sentiment d'efficacité personnelle dans la prise de décision de carrière. De plus, elles ont révélé que les filles et les garçons adoptent des comportements différents face à leurs décisions de carrière.

Selon Gati, Gadassi et Mashiah-Cohen (2012), les composantes cognitives plus positivement liées à un pôle adaptatif sont un traitement analytique des informations, un locus de contrôle interne, une aspiration élevée à l'égard d'une profession idéale et une rapide prise de décision. Cependant, la dimension concernant la volonté de compromis n'a pas obtenu de résultats significatifs. Ainsi, les auteurs ne peuvent pas suggérer qu'un pôle est lié plus positivement qu'un autre. Puis, l'utilisation de l'intuition ne fait pas encore partie du modèle multidimensionnel dans la recherche menée par Gati et ses collègues (2012). En ce qui concerne la composante comportementale, celle qui est positivement liée à un pôle adaptatif se caractérise par un investissement important dans le processus de décision et une collecte d'informations compréhensible, ce qui mène à une approche plus rationnelle. En revanche, un faible investissement d'efforts, une forte procrastination et une collecte minimale d'informations sont associés à une approche plus spontanée, marquée par un sentiment d'urgence dans le processus de prise de décision (Gati et al., 2012). Les composantes relationnelles plus positivement liées à un pôle adaptatif sont une faible dépendance envers les autres et un faible désir de leur plaire. Les résultats sur la dimension « Consulter son entourage » suggèrent que le fait de consulter son entourage peut être associé à un processus de prise de décision de carrière moins avancé. Toutefois, consulter davantage pourrait être positivement associé à une personnalité extravertie et correspondre à une dimension plus adaptative. Ainsi, les résultats ne permettent pas de statuer qu'un pôle est lié plus positivement qu'un autre concernant cette dimension dans un processus de prise de décision. De plus, les filles ont tendance à se dire plus influencées par leur entourage que les garçons (Gati et al., 2010; Ginevra et al., 2012). En effet, les filles seraient plus enclines à utiliser des stratégies relationnelles dans leur processus de prise de décision, soit consulter davantage les autres, dépendre de leur entourage et désirer leur faire plaisir (Ginevra et al., 2012).

En bref, les modèles d'identification de style et de profils décisionnels suggèrent une préoccupation du milieu scientifique concernant l'indécision de carrière chez les adolescent.es. En effet, peu d'études explorent les composantes cognitives, relationnelles et comportementales, le développement du

sentiment d'efficacité personnelle, et ce, à la suite d'une expérience de stage. Puisque les informations sont limitées, il serait intéressant d'explorer le point de vue d'élèves du secondaire concernant le rôle d'une expérience de stage en milieu professionnel lors de leur prise de décision de carrière, basée sur des dimensions déjà existantes dans les écrits scientifiques.

1.5 Questions spécifiques de recherche

En s'appuyant sur les trois grandes composantes dimensionnelles du *Career DecisionMaking Profile* (CDMP) de Gati et ses collègues (2010), trois questions spécifiques de recherche sont proposées :

Q1-Quelles perceptions sont conférées aux dimensions décisionnelles de carrière d'ordre cognitif, que sont le traitement d'informations, le locus de contrôle, l'aspiration à l'égard d'une profession idéale, la vitesse d'une prise de décision, la volonté de compromis et l'utilisation de l'intuition chez les élèves du secondaire ayant complété une expérience de stage en milieu professionnel?

Q2-Quelles perceptions sont conférées aux dimensions décisionnelles de carrière d'ordre comportemental, que sont la quantité d'efforts investis dans le processus, le niveau de procrastination et le recueil d'informations chez des élèves du secondaire ayant complété une expérience de stage en milieu professionnel?

Q3- Quelles perceptions sont conférées aux dimensions décisionnelles de carrière d'ordre relationnel, que sont la fréquence de consultation des autres, le niveau de dépendance envers leur entourage et le désir de faire plaisir aux autres chez des élèves du secondaire ayant complété une expérience de stage en milieu professionnel?

CHAPITRE 2

MÉTHODE

Cette section décrit le devis de recherche, le profil des participant.es, les outils de collecte de données, le déroulement de l'étude, les considérations éthiques ainsi que le plan d'analyse des données. Ces éléments sont essentiels pour comprendre la structure méthodologique de l'étude, leur rôle dans la collecte et l'interprétation des données ainsi que la façon dont ils contribuent à répondre aux questions de recherche.

2.1 Devis de recherche

Dans cette recherche qualitative, l'objectif est d'explorer la perception du rôle des dimensions décisionnelles à la suite d'une expérience de stage en milieu professionnel lors d'un processus de prise de décision de carrière à l'adolescence. En utilisant un devis descriptif interprétatif, il est possible d'explorer, de manière rétrospective, le point de vue des élèves qui vivent ou ont vécu les défis d'une prise de décision afin d'obtenir des éléments de réponse qui prennent en compte les différentes réalités des participant.es. Ainsi, les résultats attendus ne sont pas seulement descriptifs de la situation, mais empreints de la subjectivité expérientielle des élèves rencontrés ainsi que de l'interprétation de l'équipe de recherche concernant les thèmes d'exploration de la recherche. Le choix de la méthodologie qualitative, associée à un devis descriptif interprétatif, permet d'approfondir la compréhension des processus décisionnels des élèves en tenant compte de leur subjectivité, de leurs contextes et de leurs perceptions personnelles, ce qui serait difficile à obtenir à travers une approche quantitative standardisée. En d'autres termes, cette approche permet de comprendre non seulement les aspects factuels de la prise de décision, mais aussi la manière dont ces éléments sont perçus et vécus par les adolescent.es, offrant une compréhension riche et contextuelle des phénomènes observés (Gallagher et Marceau, 2020).

2.2 Participant.es

La population cible de cette recherche est celle d'élèves ayant vécu une expérience de stage durant leurs études secondaires. Plus précisément, l'échantillon visé se compose d'élèves de 5e secondaire ayant effectué un stage en milieu professionnel dans le cadre du programme *Classes Affaires* de l'organisme

Montréal Relève à l'été 2019. Plus de 1 500 élèves se qualifient chaque année pour participer à ce programme de stage (Montréal Relève, s.d.). Cet organisme présente un programme qui offre des stages en milieu professionnel dans 17 secteurs du marché du travail sur l'île de Montréal, et ce, depuis 1995.

Les élèves ont été approchés par l'organisme Montréal Relève par courriel, afin de les inviter à participer à un entretien individuel. À partir des informations transmises dans le questionnaire d'identification et du choix de carrière (*voir Annexe A*), une sélection de différents profils de participant.es basée sur les éléments sociodémographiques comme le sexe, le pays de naissance, l'institution scolaire fréquentée au secondaire et le type de stage effectué lors de leur étude secondaire ont été considérés. Ainsi, une méthode d'échantillonnage par choix raisonné sans quota a été préconisée, afin de comparer les résultats obtenus en fonction d'une diversité de caractéristiques sociodémographiques, soit l'âge, le sexe, l'institution scolaire fréquentée, le type de programme d'études, le pays de naissance, le type de stage effectué lors de leur participation à *Classes Affaires*, le pays de naissance des parents ainsi que l'emploi actuellement occupé (Gallagher et Marceau, 2020). Le nombre de participant.es a été précisé à la suite de la saturation des données, mais en fonction de la répartition des élèves qui détiennent des caractéristiques souhaitées, la recherche a envoyé une vingtaine d'invitations par courriel pour effectuer des entretiens à travers les questionnaires remplis. Ainsi, cette stratégie d'échantillonnage favorise l'obtention de résultats plus diversifiés (Fortin et Gagnon, 2016). L'échantillon de cette étude se compose de 26 participant.es aux profils sociodémographiques diversifiés. Parmi eux, on trouve 15 filles, dix garçons et une personne s'identifiant autrement. La majorité des participant.es avaient 18 ans lors de l'entrevue, tandis que les autres étaient âgé.es de 17 ou 19 ans, dans des proportions presque égales. Les participant.es proviennent principalement du Canada, mais certain.es viennent également d'Algérie, du Togo, de France, d'Haïti, du Maroc et de la République Démocratique du Congo. En ce qui concerne leurs expériences de stage, la plupart des participant.es (17 sur 26) ont indiqué avoir trouvé un stage qui les intéressait et correspondait à leurs choix. En revanche, six participant.es ont mentionné ne pas avoir eu d'expérience qui les intéressait, et trois étaient neutres vis-à-vis du stage qu'ils ou elles ont effectué. Enfin, les participant.es ont eu l'occasion d'explorer une variété de domaines, tels que les communications, le tourisme, l'administration, la santé, l'aérospatial, les arts, l'environnement, l'informatique, la mécanique, entre autres. Parmi les domaines les plus représentés, on trouve la santé avec quatre stages sur 26, l'aérospatial avec trois stages sur 26, ainsi que le projet SEUR (qui permet une exploration de différents secteurs professionnels en collaboration avec l'Université de Montréal) avec également trois stages sur 26. Bien que les caractéristiques sociodémographiques aient été prises en compte, cette étude n'a pas nécessité de les intégrer de manière systématique pour effectuer une analyse comparative lors de la sélection des élèves.

2.3 Outils de collecte de données

Des entretiens individuels semi-dirigés ont été réalisés par le biais d’une application de visioconférence, soit TEAMS sur un serveur de l’UQAM, qui a permis à l’étudiante responsable de cette recherche d’accueillir et de poser des questions aux participant.es sur leur expérience de stage pour une durée d’une heure. Les entretiens semi-dirigés ont été choisis pour cette recherche en raison de leur capacité à offrir un équilibre entre structure et flexibilité (Gallagher et Marceau, 2020). Cette approche permet d'explorer en profondeur les perceptions, les significations et les expériences des élèves concernant leur processus de prise de décision de carrière, notamment après une expérience de stage. Le contenu audio de ces entretiens a été enregistré par l’application de visioconférence, afin de transcrire mot à mot les propos des participant.es. Lors des entretiens, un guide a été utilisé, afin de prendre en note les informations pertinentes sur le contexte des entretiens. D’ailleurs, le guide d’entretien se compose de trois sections, soit : 1) l’identification du stage ainsi qu’une présentation des consignes lors de l’entretien, 2) l’état du projet professionnel du ou de la participant.e et 3) son expérience subjective lors de son stage en milieu professionnel (*voir Annexe B*).

2.4 Déroulement

Au préalable, une demande d’approbation éthique a été déposée, afin d’obtenir une attestation éthique. Puis, la direction de l’organisme Montréal Relève a été contactée durant le mois de novembre 2021, afin de confirmer la possibilité de rejoindre des élèves participant.es au programme Classes Affaires. Ensuite, l’organisme Montréal Relève a été invité à accompagner l’équipe de recherche dans leurs démarches de recrutement en envoyant des courriels de masse aux élèves de 5e secondaire ayant effectué un stage dans le cadre de Classes Affaires durant le mois de février 2022. Ainsi, le courriel de présentation de la recherche a été envoyé aux 593 élèves ayant participé au programme Classes Affaires à l’été 2019 ainsi que deux courriels de relance ont été envoyés à une semaine d’intervalle (*voir Annexe C*). Par le biais de ces courriels, chaque élève a été invité.e à participer à la recherche. De plus, ce courriel contenait un lien vers le formulaire de consentement en ligne qui était téléchargeable si nécessaire. Il était possible de contacter, par courriel, l’étudiante responsable de cette recherche, afin d’obtenir des précisions concernant les détails du formulaire de consentement. Ainsi, en acceptant le consentement, les participant.es avaient accès à un questionnaire d’identification. De plus, ils ou elles pouvaient souligner leur intérêt à participer à la recherche en inscrivant leur courriel dans le formulaire de consentement. De cette façon, ils ou elles consentaient à participer à un entretien, en plus, de permettre à l’équipe de recherche de les contacter (*voir Annexe D*). Après avoir rempli le questionnaire d’identification, les élèves sélectionné.es ont été contactés par courriel une à deux semaines suivant les entretiens. Les entretiens semi-dirigés individuels

étaient conduits en fonction des disponibilités des participant.es. Les entretiens ont débuté durant le mois de mars 2022 où les participant.es de 5e secondaire ont été invité.es à réfléchir, de manière rétrospective, sur l'expérience de stage qu'ils ont vécue dans le cadre de *Classes Affaires*, lorsqu'ils ou elles étaient en 3e secondaire. Après la collecte de données, l'organisme Montréal Relève et les participant.es ont été remerciés par l'entremise d'un courriel vers la fin du mois d'avril 2022. Les faits saillants de l'étude seront transmis, éventuellement, par l'entremise d'un courriel auprès des participant.es au moment de la publication du mémoire de recherche.

2.5 Considérations éthiques

Une demande a été réalisée auprès du Comité d'éthique de la recherche de projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE plurifacultaire) de l'UQAM dans le but d'obtenir un certificat autorisant la réalisation du projet. Cette demande contient le certificat d'achèvement du didacticiel, le formulaire de consentement, les documents de communication aux participant.es, ainsi que le guide d'entretien (CERPE, 2017). De plus, avant les entretiens individuels, les participant.es ont été informés des considérations éthiques que l'équipe de recherche met de l'avant, afin de garantir la confidentialité de leurs données et leur anonymat en regard des résultats et de la rédaction du mémoire de recherche et de publication d'article sur le sujet. Ainsi, les renseignements des participant.es sont confidentiels grâce à l'attribution d'un code lors de la recherche et dans la rédaction. Les membres de l'équipe de recherche sont les seules personnes ayant accès aux informations recueillies au cours de l'étude. Lors des entretiens par visioconférence, des mesures préventives ont été appliquées pour assurer la confidentialité des participant.es, comme l'utilisation des fonctionnalités de salle d'attente pour accéder à la rencontre, afin d'éviter l'intrusion de personnes malintentionnées. De plus, si une caméra était utilisée, les fonctionnalités de floutage ou de fond virtuel étaient priorisées, afin de préserver la confidentialité des lieux où sont réalisées les entrevues. Puis, toutes informations en format numérique ont été enregistrées sur un serveur de l'UQAM et contrôlées par un mot de passe. Ils étaient aussi sur des portables aux fins de copie de sauvegarde. Finalement, les données recueillies seront détruites cinq ans après les dernières activités de diffusion.

2.6 Plan d'analyse de données

Une analyse thématique a été retenue pour l'analyse des propos des élèves rencontrés en entretiens. Cette approche d'analyse est particulièrement appropriée pour cette recherche, car elle permet efficacement d'identifier, d'organiser et d'interpréter les données qualitatives, en particulier dans des

études exploratoires qui cherchent à comprendre des phénomènes complexes comme les processus décisionnels des élèves en matière de carrière (Gallagher et Marceau, 2020). Une démarche de catégorisation par codage semi-émergent (mixte) a été utilisée pour les données recueillies par le biais des entretiens individuels, car il est possible que d'autres thèmes émergent durant l'analyse des données, même si les thèmes ont été préalablement établis (Fortin et Gagnon, 2016). Les données ont été analysées en quatre étapes, soit la transcription des entretiens, l'application d'une analyse verticale et transversale, une décontextualisation des extraits des entretiens et une recontextualisation de ceux-ci. (Fortin et Gagnon, 2016). Tout d'abord, le contenu des entretiens a été retranscrit dans un document Word, afin de préciser les thèmes de la recherche, soit une prise de décision de carrière et ses dimensions, ainsi qu'une expérience de stage. Ensuite, il était possible de donner une définition opérationnelle aux thèmes qui émergent du contenu et de les classer dans un tableau de codage, dans un premier tableau Excel, qui a permis à l'équipe de recherche d'analyser les différentes significations des thèmes de la recherche. Puis, une analyse verticale a permis d'étudier les caractéristiques du ou de la participant.e et une analyse transversale a rassemblé les thèmes émergents les plus fréquents de tous les participant.es (Fortin et Gagnon, 2016). Par la suite, les données ont été décontextualisées, dans un second tableau Excel, en regroupant les extraits de chaque entretien avec d'autres extraits ayant le même sens. Ainsi, il était possible de recontextualiser les extraits de tous les entretiens analysés et d'interpréter leur signification, tout en identifiant la perception des élèves vis-à-vis de leur prise de décision, les dimensions mobilisées au cours de leur expérience de stage, leur point de vue sur leur sentiment d'efficacité personnelle, ainsi que d'examiner les profils décisionnels. Finalement, les chercheur.es associés à cette recherche ont validé les étapes d'analyse, afin d'en assurer son objectivité et la représentativité des réponses des participant.es (Gallagher et Marceau, 2020).

CHAPITRE 3

RÉSULTATS

Dans l'optique de mieux comprendre le rôle d'une expérience de stage en milieu professionnel à l'égard d'un processus de prise de décision de carrière chez des élèves du secondaire, trois grandes catégories décisionnelles ont été identifiées, soit la catégorie cognitive, comportementale et relationnelle. Ces regroupements ont été construits à partir des 12 dimensions du modèle multidimensionnel de Gati et de ses collègues (2010). Au regard de chacune de ces dimensions, des thèmes traversant l'expérience des participant.es ont été générés. Enfin, la mise en relation de l'ensemble de ces thèmes a permis de mettre en lumière quatre profils décisionnels pour les élèves réalisant un stage en milieu de travail durant leurs études secondaires.

3.1 Dimensions cognitives

La catégorie cognitive repose sur six des 12 dimensions du modèle multidimensionnel de Gati et ses collègues (2010), soit : 1) l'aspiration à l'égard d'une profession idéale, 2) le locus de contrôle, 3) le traitement des informations, 4) l'utilisation de son intuition, 5) la vitesse de prise de décision et 6) la volonté de compromis. Les thèmes identifiés pour chacune des dimensions cognitives émergent du discours des participant.es par rapport aux raisons les ayant conduits à se positionner à une valeur spécifique, entre 1 (me décrit très peu) à 9 (me décrit très bien) à un énoncé proposé au sein du guide d'entretien.

3.1.1 Aspiration à l'égard d'une profession idéale

La dimension « Aspiration à l'égard d'une profession idéale » est décrite comme la recherche d'une profession idéale en tout point. Un ou une élève peut donc se situer sur un continuum allant d'un pôle faible à élevé. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 2.

Tableau 2 Thèmes se rapportant à la dimension « Aspiration à l'égard d'une profession idéale »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Confirmer une préférence pour un choix de carrière correspondant aux aspirations	11	« Je savais déjà que j'avais envie de faire ça, le stage m'a aidé à être encore plus sûr dans ma décision. (...) ça m'a vraiment montré dans quoi j'allais étudier. » (M2011)
Constater que l'expérience de stage répond partiellement ou peu aux attentes d'exploration d'un domaine	6	« (...) ça ne m'a pas montré [le stage] comme toute la surface de ce que je voulais faire (...) je ne savais pas exactement dans quoi je m'embarquais, puis je t'ai dit faire des recherches à part pour voir si c'était vraiment ça que je voulais faire. » (F2005)
Demeurer fidèle à son premier choix de carrière	4	« (...) j'avais vraiment pris ce stage pour découvrir un métier, mais j'aurais pu prendre n'importe quoi d'autre. (...) je ne pense pas que ce stage, ça m'a vraiment aidé à prendre une décision (...) je savais dans quel domaine je voulais aller. » (M2014)
Apporter des informations validantes par rapport aux conditions de travail	4	« (...) je voulais en environnement, mais pas assis derrière un bureau à faire des chiffres, à faire des statistiques (...) je suis un peu stressée là, mais c'est la crise environnementale, ça vient me pogner de voir des chiffres, je ne peux pas faire ça. Mettons être à l'extérieur, puis, comme être dans le terrain, c'était comme changé quelque chose de plus, c'était comme vraiment je changeais, je pouvais être comme faire une meilleure différence. » (F2018)

Confirmer une préférence pour un choix de carrière correspondant aux aspirations

Ce thème est abordé au travers de 11 extraits portés par 11 participant.es. Il concerne des propos relatifs à la réalisation d'un processus de validation, de justification et de sélection d'un objectif scolaire ou professionnel correspondant aux intérêts : « *Je savais déjà que j'avais envie de faire ça, le stage m'a aidé à être encore plus sûr dans ma décision. (...) ça m'a vraiment montré dans quoi j'allais étudier* » (M2011). Les extraits témoignant de ce thème s'expriment notamment par une idée préalablement conçue et pour laquelle la personne détenait déjà des informations à l'égard de ses préférences professionnelles, sinon d'un processus d'élimination des options dans l'optique d'en cibler un spécifiquement.

Constater que l'expérience de stage répond partiellement ou peu aux attentes d'exploration d'un domaine

Ce thème est abordé au travers de six extraits portés par six participant.es. Il concerne des propos relatifs à la découverte partielle, au travers du stage, d'aspects relatifs à un programme d'études, à une profession ou à un domaine d'emploi qui rejoint peu les attentes d'exploration : « (...) ça ne m'a pas montré [le stage] comme toute la surface de ce que je voulais faire (...) je ne savais pas exactement dans quoi je m'embarquais, puis je t'ai dit faire des recherches à part pour voir si c'était vraiment ça que je voulais faire. » (F2005). Au travers de ces extraits, le constat que les expériences de stage répondent partiellement ou peu aux attentes du domaine exploré peut s'exprimer par la confirmation que des démarches supplémentaires sont nécessaires à la suite du stage afin de répondre aux questions et aux attentes de la personne. Ainsi, même si les informations ne sont pas suffisantes pour répondre aux besoins du ou de la participant.e, le stage encourage la recherche de réponse par le biais d'autres sources d'informations ou l'engagement dans des démarches exploratoires à la suite de celui-ci. En somme, le stage confirme que le métier ou le domaine professionnel exploré requiert plus de démarches exploratoires afin de choisir sa carrière.

Demeurer fidèle à son premier choix de carrière

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos relatifs à la décision, complète ou quasi complète, d'un choix à propos d'un programme d'études, d'une profession ou d'un domaine d'emploi, et ce, avant l'expérience de stage : « (...) j'avais vraiment pris ce stage pour découvrir un métier, mais j'aurais pu prendre n'importe quoi d'autre. Je voulais juste vraiment savoir c'est quoi le marché du travail, puis découvrir quelque chose. (...) je ne pense pas que ce stage, ça m'a vraiment aidé à prendre une décision parce que comme j'ai dit, même en secondaire trois ou quatre, je savais dans quel domaine je voulais aller » (M2014). Au travers des extraits, l'action de demeurer fidèle à son premier choix de carrière peut s'exprimer par la conviction durant l'expérience de stage que son idée préalable est la bonne ou encore que l'expérience de stage ne serve pas à développer de connaissances sur un domaine ou d'appui pour prendre une décision de carrière. Enfin, il arrive que le stage ne réponde pas aux attentes de départ de la personne et revenait ainsi à une expérience n'ayant pas d'effet sur le choix de carrière.

Apporter des informations validantes par rapport aux conditions de travail

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'accueil, à l'absorption ou à la considération d'informations relatives aux conditions et à l'environnement de travail d'une activité professionnelle permettant de rejoindre les attentes et les aspirations se rapportant à un emploi : « (...) je voulais en environnement, mais pas assise derrière un

bureau à faire des chiffres, à faire des statistiques (...) je suis un peu stressée là, mais c'est la crise environnementale, ça vient me pagner de voir des chiffres, je ne peux pas faire ça. Mettons être à l'extérieur, puis, comme être dans le terrain, c'était comme changer quelque chose de plus, c'était comme vraiment je changeais, je pouvais être comme faire une meilleure différence » (F2018). Au travers de ces extraits, l'apport d'informations validantes concernant les conditions de travail peut s'exprimer par la découverte d'un métier, d'un domaine professionnel avec des conditions de travail spécifiques à un contexte exploré le temps d'un stage, celui-ci permettant de confirmer ou non un intérêt pour son choix de carrière.

3.1.2 Locus de contrôle

La dimension « Locus de contrôle » est décrite comme le degré de contrôle sur son avenir, la prise de décisions en fonction de facteurs internes ou externes. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle externe à un pôle interne. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 3.

Tableau 3 Thèmes se rapportant à la dimension « Locus de contrôle »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Confirmer un choix de carrière par le développement d'une confiance en soi	11	« Puis, je ne regrette vraiment pas ma décision finale, puis ça fait que je pense que le stage, vraiment ce qui m'a plu, c'est d'avoir confiance en moi-même, là pour savoir que j'étais capable de prendre une décision sans nécessairement une influence extérieure. » (F2004)
S'affirmer comme seul.e maître de son choix de carrière	8	« J'étais déjà « setter » sur le programme dans lequel je voulais aller (...) si je décide d'aller dans quelque chose, ça va être mon propre choix. » (F2026)
S'appuyer sur des ressources extérieures à soi dans la prise de décision de carrière	4	« On pourrait, en fait, argumenter sur le fait que le choix, je ne l'ai pas pris tout seul, parce que c'est un peu pris parce que mon ami y allait. » (M2001)

Confirmer un choix de carrière par le développement d'une confiance en soi

Ce thème est abordé au travers de 11 extraits portés par 11 participant.es. Il concerne des propos relatifs au développement d'un sentiment de confiance envers ses propres compétences, idées et intérêts grâce à l'acquisition de connaissances, à la pratique de tâches et à la confirmation d'un intérêt : « *Puis, je ne*

regrette vraiment pas ma décision finale, puis ça fait que je pense que le stage, vraiment ce qui m'a plu, c'est d'avoir confiance en moi-même, là pour savoir que j'étais capable de prendre une décision sans nécessairement une influence extérieure » (F2004). Au travers de ces extraits, la confirmation d'un choix de carrière par le développement d'une confiance en soi peut s'exprimer par la confirmation de ses intérêts et des conditions de travail recherchées, sinon par l'expérimentation de ses habiletés dans un environnement concret permettant le développement du sentiment de confiance en soi. Pour d'autres, c'est en réalisant soudainement durant le stage que le choix de carrière était entre leurs mains et celles de personne d'autre.

S'affirmer comme seul.e maître de son choix de carrière

Ce thème est abordé au travers de huit extraits portés par huit participant.es. Il concerne des propos relatifs à la préséance de soi, de son autonomie, de son indépendance ou de son pouvoir, par rapport à un quelconque scénario d'influence extérieure sur le choix : *« J'étais déjà « setter » sur le programme dans lequel je voulais aller (...) si je décide d'aller dans quelque chose, ça va être mon propre choix »* (F2026). Au travers de ces extraits, s'affirmer comme seul.e maître de son choix de carrière peut s'exprimer par un positionnement indépendant à l'égard de l'expérience de stage. Cette attitude se manifeste par l'absence de pression ou d'obligation de l'entourage ou par la présence d'une confiance déjà existante et d'une habitude à toujours prendre des décisions soi-même, peu importe la situation.

S'appuyer sur des ressources extérieures à soi dans la prise de décision de carrière

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il met en évidence l'influence des facteurs externes dans le processus de réflexion et de prise de décision concernant le choix de carrière. Ce rôle peut se traduire par une validation du choix professionnel à travers le regard des autres ou par un besoin de réassurance provenant de l'entourage. Cet extrait illustre bien la manière dont des influences extérieures peuvent orienter une décision perçue comme personnelle. Le recours aux avis et comportements de l'entourage peut renforcer un choix en lui conférant une légitimité, contribuant ainsi à réduire l'incertitude ressentie face à l'engagement professionnel. Dans ce cas, la décision ne repose pas uniquement sur une conviction interne, mais est également façonnée par des éléments externes.

3.1.3 Traitement des informations

La dimension « Traitement des informations » est décrite comme l'analyse et le traitement de l'information. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle holistique à un pôle analytique. Les thèmes

liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 4.

Tableau 4 Thèmes se rapportant à la dimension « Traitement des informations »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Valider par l'action sa perception d'un métier	8	« Je crois que ça a surtout confirmé que, comme l'environnement, ça m'intéresse vraiment. Puis, j'ai tellement appris pendant ce stage et que j'adore apprendre dans la vie. (...) je voulais, comme apprendre en étant dans vraiment dans le métier. (...) je pense que ça m'a confirmé que c'est quelque chose qui m'intéressait. » (F2018)
Explorer et analyser ses options scolaires et professionnelles	7	« Ça m'a montré plusieurs chemins [professionnels et scolaires] (...) Ça m'a quand même aidée. Parce que ça m'a donné plusieurs choix. (...) ça m'a juste ouvert le fait d'analyser sur le choix de carrière. » (F2019)
Reconnaître ses besoins professionnels et les conditions de travail d'un métier	5	« Ça m'a amenée une certaine maturité d'avoir été comme sur le marché du travail pendant une semaine. Puis, c'est après ça, ça me donnait vraiment comme, tous les outils [informations sur le métier et le milieu du travail], si je peux dire ça comme ça, pour prendre une décision plus éclairée. » (F2007)
Juger non signifiant l'apport du stage concernant l'utilisation des informations acquises en regard à une prise de décision de carrière	5	« C'était comme vraiment plus une expérience comme une expérience. (...) ça ne m'a pas aidée à prendre des décisions (...) Ce stage-là, c'était vraiment plus pour le fun. » (F2022)

Valider par l'action sa perception d'un métier

Ce thème est abordé au travers de huit extraits portés par huit participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'apprentissage et à l'expérimentation concrète rejoignant les aspirations et les intérêts, afin de confirmer une idée préalable à l'égard d'un choix de carrière : « *Je crois que ça a surtout confirmé que, comme l'environnement, ça m'intéresse vraiment. Puis, j'ai tellement appris pendant ce stage et que j'adore apprendre dans la vie. (...) je voulais, comme apprendre en étant dans vraiment dans le métier. (...) je pense que ça m'a confirmé que c'est quelque chose qui m'intéressait* » (F2018). Au travers de ces extraits, valider par l'action sa perception d'un métier peut s'exprimer par l'acquisition d'informations spécifiques et concrètes, l'expérimentation de tâches ou l'évolution de sa perception d'un métier par l'observation. D'un autre côté, l'expérience de stage permet de se projeter plus facilement dans un métier à la suite

d'observations. Les stagiaires peuvent observer l'accomplissement de tâches et les responsabilités des employés dans l'environnement de travail dans lequel ils évoluent.

Explorer et analyser ses options scolaires et professionnelles

Ce thème est abordé au travers de sept extraits portés par sept participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'exploration de différentes options menant à un processus de sélection et d'analyse des possibilités scolaires et professionnelles reliées au domaine choisi : « *Ça m'a montré plusieurs chemins [professionnels et scolaires] (...) Ça m'a quand même aidée. Parce que ça m'a donné plusieurs choix. (...) ça m'a juste ouvert le fait d'analyser sur le choix de carrière* » (F2019). Au travers de ces extraits, l'exploration et l'analyse des options scolaires et professionnelles peuvent s'exprimer par la considération de plusieurs métiers menant à un processus d'élimination des options, sinon par la découverte de nouvelles possibilités professionnelles connexes au domaine exploré et ainsi, par la possibilité d'explorer des alternatives professionnelles.

Reconnaître ses besoins professionnels et les conditions de travail d'un métier

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs au cheminement personnel et réflexif face à ses exigences, ses conditions et ses besoins professionnels à la suite de l'acquisition d'informations concrètes et réalistes sur un environnement de travail : « *Ça m'a amenée une certaine maturité d'avoir été comme sur le marché du travail pendant une semaine. Puis, c'est après ça, ça me donnait vraiment comme, tous les outils [informations sur le métier et le milieu du travail], si je peux dire ça comme ça, pour prendre une décision plus éclairée* » (F2007). Au travers de ces extraits, la reconnaissance de ses besoins professionnels et les conditions et contextes d'exercice d'un métier peuvent s'exprimer par le développement d'une maturité face à son cheminement décisionnel, à la suite de la découverte de nouvelles conditions de travail n'ayant jamais été explorées avant le stage.

Juger non signifiant l'apport du stage concernant l'utilisation des informations acquises en regard à une prise de décision de carrière

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs à un détachement ou à une réserve concernant l'utilisation d'informations pour engager une réflexion sur son choix de carrière : « *C'était comme vraiment plus une expérience comme une expérience. (...) ça ne m'a pas aidée à prendre des décisions (...) Ce stage-là, c'était vraiment plus pour le fun* » (F2022). Au travers de ces extraits, le sentiment que l'apport du stage est insignifiant à l'égard des informations acquises peut s'exprimer par une considération de l'expérience du stage comme plus récréative que

développementale, sinon par l'absence d'un effet constructif dans l'utilisation d'informations et dans une prise de décision de carrière.

3.1.4 Utilisation de l'intuition

La dimension « Utilisation de l'intuition » est décrite comme la considération de son intuition. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle peu à un pôle beaucoup. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 5.

Tableau 5 Thèmes se rapportant à la dimension « Utilisation de l'intuition »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Constater la validité de son intuition à la suite de la confirmation d'un intérêt	13	« Ce que je voulais faire depuis [choix de programme d'études], ça a juste confirmé, je n'ai pas vraiment dû chercher quoi faire comme d'autres choses après. (...) c'est sûr que c'est rassurant de se faire confirmer que ce n'était pas juste dans ma tête [son intuition concernant son choix de programme d'études]. » (F2022)
Juger non signifiant l'apport du stage en regard à son intuition et ses capacités à prendre une décision de carrière	6	« Je ne sais pas si ça a vraiment rapport avec le stage [prendre une décision de carrière] (...) ça vient quand même de moi [utilisation de son intuition]. » (F2007)
Utiliser les informations recueillies pour engager son intuition	4	« Ça m'a amené à considérer [son intuition], mais c'est que ça a été toujours en comparaison avec la comptabilité. (...) J'avais toujours cette comparaison dans ma tête [lorsqu'il réfléchissait à sa future carrière]. » (M2024)

Constater la validité de son intuition à la suite de la confirmation d'un intérêt

Ce thème est abordé au travers de 13 extraits portés par 13 participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'évolution d'un sentiment de confirmation, de cohérence avec ses idées et son intuition à la suite de l'expérimentation d'un ou plusieurs intérêts : « *Ce que je voulais faire depuis [choix de programme d'études], ça a juste confirmé, je n'ai pas vraiment dû chercher quoi faire comme d'autres choses après. (...) c'est sûr que c'est rassurant de se faire confirmer que ce n'était pas juste dans ma tête [son intuition concernant son choix de programme d'études]* » (F2022). Au travers de ces extraits, constater la validité de son intuition à la suite de la confirmation d'un intérêt peut s'exprimer par la solidification de son intuition avec des informations concrètes et validantes durant le stage. En conséquence, une confiance peut se

développer chez la personne qui peut confirmer ses intérêts et mettre de l'avant son intuition pour le reste de ses démarches vocationnelles.

Juger non signifiant l'apport du stage en regard de son intuition et de ses capacités à prendre une décision de carrière

Ce thème est abordé au travers de six extraits portés par six participant.es. Il concerne des propos relatifs à un sentiment de détachement entre l'utilisation ou le développement de son intuition afin d'engager une réflexion sur son choix de carrière : « *Je ne sais pas si ça a vraiment rapport avec le stage (...) ça vient quand même de moi* » (F2007). Au travers de ces extraits, considérer que son expérience de stage n'a pas de lien avec son intuition et ses capacités à prendre une décision de carrière peut s'exprimer par une habitude préétablie de prendre des décisions sans influence extérieure, ou par la présence de l'intuition dans le processus décisionnel. Ainsi, la personne peut choisir de se fier à son intuition sans tenir compte de son expérience de stage, celle-ci n'apportant pas de contribution significative à sa prise de décision de carrière.

Utiliser les informations recueillies pour engager son intuition

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos relatifs à un gain, à une collecte ou à un rassemblement d'informations et d'apprentissages acquis durant le stage afin de guider, enrichir et construire son intuition pour réaliser son choix de carrière : « *Ça m'a amené à considérer [son intuition], mais ça a été toujours en comparaison avec la comptabilité. (...) J'avais toujours cette comparaison dans ma tête [lorsqu'il réfléchissait à sa future carrière]* » (M2024). Au travers de ces extraits, l'utilisation des informations recueillies pour engager son intuition peut s'exprimer par la comparaison entre différents domaines professionnels menant à un processus d'élimination en considérant les caractéristiques des différentes options, sinon par la perspective et l'opinion des personnes rencontrées durant l'expérience de stage, pouvant engager des discussions concrètes sur la réalité des professionnel.les du milieu.

3.1.5 Vitesse de prise de décision

La dimension « Vitesse de prise de décision » est décrite comme le temps requis pour prendre une décision après la collecte des informations. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle lent à un pôle rapide. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 6.

Tableau 6 Thèmes se rapportant à la dimension « Vitesse de prise de décision »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
S'engager à partir de maintenant dans son choix de carrière de manière plus éclairée	8	« J'ai vu l'assistante dentaire, j'ai vu genre c'est quoi un outil si je devenais dentiste, que j'aïlle tout ça en main, déjà avec moi, tout avant d'aller au cégep. (...) Je sais déjà qu'est-ce que je vais faire, c'est comme, ça m'a vraiment pris une décision rapide. » (F2013)
Juger non signifiant l'apport du stage au regard de la rapidité à prendre une décision de carrière	8	« Les deux événements sont pas vraiment liés. Ça n'a pas vraiment d'incidence là-dessus. » (M2001)
Prendre des moyens pertinents pour saisir toutes les informations avant de prendre une décision	6	« C'est le genre d'expérience qui est utile lorsqu'il est cumulatif. (...) Ça a répondu à des questions, mais en m'aidant pas beaucoup. Le but, ça va être d'aller chercher d'autres trucs pour combler le reste. » (M2022)

S'engager à partir de maintenant dans son choix de carrière de manière plus éclairée

Ce thème est abordé au travers de huit extraits portés par huit participant.es. Il concerne des propos relatifs à un investissement personnel immédiat par rapport à son cheminement scolaire et professionnel à la suite d'une expérience de stage, grâce à l'expérimentation d'aspects relatifs à un programme d'études, une profession ou un domaine d'emploi : « *J'ai vu l'assistante dentaire, j'ai vu genre c'est quoi un outil si je devenais dentiste, que j'aïlle tout ça en main, déjà avec moi, tout avant d'aller au cégep. (...) Je sais déjà qu'est-ce que je vais faire, c'est comme, ça m'a vraiment pris une décision rapide* » (F2013). Au travers de ces extraits, l'engagement à partir de maintenant dans le choix de carrière de manière plus éclairée peut s'exprimer par une confirmation complète ou quasi complète du choix de carrière conduisant à une prise en charge immédiate de démarches, celles-ci menant à une prise de décision. Pour d'autres élèves, c'est l'acquisition d'informations concrètes sur soi, un domaine professionnel ou un parcours scolaire qui permet de prendre une décision plus facilement et rapidement.

Juger non signifiant l'apport du stage au regard de la rapidité à prendre une décision de carrière

Ce thème est abordé au travers de huit extraits portés par huit participant.es. Il concerne des propos témoignant d'une réserve concernant un lien entre la vitesse de prise de décision de carrière et l'expérience de stage : « *J'ai vraiment bien pris mon temps. Même avant mon stage, j'y pensais déjà. (...) ça m'a vraiment donné confiance en ma décision, mais je ne pense pas que ça l'a rendue plus rapide, spécialement* » (M2011). Au travers de ces extraits, la rapidité de la prise de décision de carrière ne semble pas liée à

l'expérience de stage. En effet, prendre une décision de carrière n'est pas nécessaire au moment du stage et le temps de réflexion ne correspond pas nécessairement à une remise en question. Dans d'autres cas, le stage ne semble pas lié à la rapidité de la prise de décision, car cette dernière concerne un choix de carrière défini préalablement.

Prendre des moyens pertinents pour saisir toutes les informations avant de prendre une décision

Ce thème est abordé au travers de six extraits portés par six participant.es. Il concerne des propos relatifs à un sentiment d'hésitation, à des moments de réflexion ou à un besoin d'approfondissement concernant l'acquisition d'informations avant de prendre une décision de carrière : « *C'est le genre d'expérience qui est utile lorsqu'il est cumulatif. (...) Ça a répondu à des questions, mais en m'aidant pas beaucoup. Le but, ça va être d'aller chercher d'autres trucs pour combler le reste* » (M2022). Au travers de ces extraits, prendre des moyens pertinents pour saisir toutes les informations avant de prendre une décision peut exprimer un besoin d'explorer davantage et d'entreprendre des démarches supplémentaires pour obtenir des informations complémentaires à l'expérience de stage. Ce comportement se manifeste notamment par la volonté d'entreprendre des actions, comme prendre son temps, afin d'acquérir plus d'expériences et de réfléchir à toutes les options envisageables pour un choix de carrière, et ce, sans ressentir de pression externe pour prendre une décision rapidement.

3.1.6 Volonté de compromis

La dimension « Volonté de compromis » est décrite comme l'ouverture aux options et aux solutions de rechange face à des difficultés. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle faible à un pôle élevé. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 7.

Tableau 7 Thèmes se rapportant à la dimension « Volonté de compromis »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
S'ouvrir à des alternatives professionnelles	11	« Alors le fait que ce stage-là m'a un peu introduite à ça [les alternatives des métiers d'arts]. (...) ça m'a montré qu'il y a beaucoup de métiers dans l'industrie de l'art digital qui peuvent être stables. » (F2023)
S'orienter vers un choix de carrière préalablement choisi	5	« Je le savais déjà avant. Puis, ça a juste confirmé encore que je n'aime pas ça [travailler dans une bibliothèque]. » (M2015)
Expérimenter insuffisamment un domaine professionnel	4	« Ça ne m'a pas aidée, ça ne décrivait pas en détail c'était quoi faire ça [le métier de restauration d'art]. Puis ça, c'est vraiment comme plus tard [l'acquisition d'informations sur le domaine d'emploi]. » (F2026)
Juger non signifiant l'apport du stage au regard des alternatives professionnelles	3	« C'est-à-dire que je ne pense pas que le stage m'a nécessairement aidée à m'outiller pour revoir les options de carrière que j'avais pour ma décision. » (F2004)

S'ouvrir à des alternatives professionnelles

Ce thème est abordé au travers de 11 extraits portés par 11 participant.es. Il concerne des propos témoignant d'une curiosité à l'égard des options et des solutions professionnelles de rechange par l'observation et l'exploration de professions, de domaines ou de programmes d'études : « *Alors le fait que ce stage-là m'a un peu introduite à ça [les alternatives des métiers d'arts]. (...) ça m'a montré qu'il y a beaucoup de métiers dans l'industrie de l'art digital qui peuvent être stables* » (F2023). Au travers de ces extraits, l'ouverture à des alternatives professionnelles peut s'exprimer par la découverte de nouvelles professions reliées à un métier spécifiquement exploré, par la prise de conscience qu'il existe des alternatives et des métiers connexes, qu'ils soient connus ou non. Pour d'autres élèves, c'est par la planification de cheminements alternatifs à l'idée d'être refusé.es dans leurs demandes d'admission scolaire, sinon, c'est en se basant sur des caractéristiques spécifiques au domaine professionnel exploré pour comparer et évaluer d'autres métiers à travers un processus d'élimination.

S'orienter vers un choix de carrière préalablement choisi

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs à un positionnement stable, prévu et confirmé à la suite d'une expérience de stage concernant un choix de carrière : « *Je le savais déjà avant. Puis, ça a juste confirmé encore que je n'aime pas ça [travailler*

dans une bibliothèque] » (M2015). Au travers de ces extraits, s'orienter vers un choix de carrière préalablement choisi peut s'exprimer par la capacité à prendre une décision sans faire de compromis et par l'absence de pression externe. D'autre part, le choix de carrière peut être effectué avant, pendant ou après l'expérience de stage.

Vivre une expérience de stage insuffisante

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos relatifs à un manque d'information, d'apprentissage ou d'expérimentation de tâches limitant la compréhension de la profession ou du domaine d'emploi : *« Ça ne m'a pas aidée, ça ne décrivait pas en détail c'était quoi faire ça [le métier de restauration d'art]. Puis ça, c'est vraiment comme plus tard [l'acquisition d'information sur le domaine d'emploi]. » (F2026). Au travers de ces extraits, vivre une expérience de stage incomplète peut s'exprimer par un niveau restreint d'informations permettant d'enrichir les réflexions et la découverte d'alternatives professionnelles, sinon, par un manque d'intérêt par rapport au domaine exploré durant le stage. Ceci réduit donc les possibilités d'explorer les différentes options, qu'elles soient connexes ou non.*

Juger non signifiant l'apport du stage au regard des alternatives professionnelles

Ce thème est abordé au travers de trois extraits portés par trois participant.es. Il concerne des propos témoignant d'un sentiment de détachement à l'égard de l'apport d'une expérience de stage pour s'ouvrir à des solutions de rechange, face à des difficultés rencontrées lors de la prise de décision de carrière : *« c'est-à-dire que je ne pense pas que le stage m'a nécessairement aidée à m'outiller pour revoir les options de carrière que j'avais pour ma décision » (F2004). Au travers de ces extraits, juger insignifiant l'apport du stage au regard des alternatives professionnelles peut s'exprimer par le fait d'éviter de réfléchir ou de prendre une décision reliée à un choix de carrière. Pour d'autres élèves, ce sentiment d'insignifiance s'explique par l'absence de lien entre l'expérience de stage et la prise de décision de carrière.*

3.2 Dimensions comportementales

La catégorie comportementale repose sur trois des 12 dimensions du modèle multidimensionnel de Gati et ses collègues (2010), soit : 1) les efforts investis, 2) la procrastination, 3) le recueil des informations. Les thèmes identifiés pour chacune des dimensions cognitives émergent du discours des participant.es par rapport aux raisons les ayant conduits à se positionner à une valeur spécifique, entre 1 (me décrit très peu) à 9 (me décrit très bien) à un énoncé proposé au sein du questionnaire.

3.2.1 Efforts investis

La dimension « Efforts investis » est décrite comme le temps et l'engagement intellectuel nécessaires pour une prise de décision. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle peu à un pôle beaucoup. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 8.

Tableau 8 Thèmes se rapportant à la dimension « Efforts investis »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Se motiver dans ses recherches scolaires et professionnelles par l'appui d'une validation concrète	8	« Après ce stage, c'est sûr que cela a permis d'éliminer des choix qui m'intéressaient ou pas. (...) les efforts que j'ai mis ont été un peu plus de grands parce que maintenant, je savais quoi éliminer et quoi rajouter à ma liste, si je peux dire. » (M2014)
Fournir ses propres efforts dans son choix de carrière, nonobstant l'expérience de stage	8	« Je dirais, parce que je prends vraiment la décision par moi-même. J'ai déjà, je ne discutais pas vraiment de ça avec mes parents ou mes frères et tout genre (...) c'était moi qui me pose des questions, moi à moi-même et je me réponds. » (F2017)
Engager un processus de réflexion sur son choix de carrière par la recherche d'informations	4	« Parce que le stage a été super pour commencer la prise de décision de carrière (...) je crois que c'était vraiment une belle manière de commencer ma décision de carrière. Ça m'a ouvert des trucs qui n'étaient pas nécessairement très proches de moi [découverte de nouveaux métiers], qui avaient plein de différents métiers dans le stage que j'ai fait et donc [exploration et expérimentation des métiers], c'était super. » (M2021)
Prendre conscience de l'engagement requis pour mener à bien ses recherches d'informations	4	« Le stage m'a quand même amenée à me dire que pour prendre une décision, faut que je m'investisse (...) j'ai besoin d'être investie, puis d'avoir toutes les informations possibles que j'ai besoin pour prendre cette décision-là. » (F2007)

Se motiver dans ses recherches scolaires et professionnelles par une validation concrète

Ce thème est abordé au travers de huit extraits portés par huit participant.es. Il concerne des propos relatifs à une motivation à l'égard des démarches, un besoin d'exploration et un engagement dans ses recherches

sur son choix de carrière à la suite d'une expérience de stage. Celui-ci a permis l'acquisition d'informations ou d'éclaircissements sur une profession, un domaine d'emploi ou d'étude : « *Après ce stage, c'est sûr que cela a permis d'éliminer des choix qui m'intéressaient ou pas. (...) les efforts que j'ai mis ont été un peu plus de grands parce que maintenant, je savais quoi éliminer et quoi rajouter à ma liste, si je peux dire* » (M2014). Au travers de ces extraits, la motivation dans les recherches scolaires et professionnelles, par l'appui d'une validation concrète, peut s'exprimer par l'expérimentation pour la première fois d'un environnement stimulant et propice aux apprentissages concrets ainsi que par l'action de comparer des caractéristiques entre différents métiers. Autrement, cet engagement s'explique par la constatation que d'autres personnes vivent des parcours similaires et partagent les mêmes perspectives sur leur choix de carrière.

Fournir ses propres efforts dans son choix de carrière, nonobstant l'expérience de stage

Ce thème est abordé au travers de huit extraits portés par huit participant.es. Il concerne des propos relatifs à une appropriation du processus ou à une distance entre le stage et les efforts investis concernant son choix de carrière : « *Dans ma vie en général, mais aussi dans ma prise de décision de carrière, je fais aucune réflexion [à la suite du stage], c'est vraiment juste, on saute parce que ça ne marche pas, pas grave, on saute sur un autre.* » (M2003). Au travers de ces extraits, l'attribution des efforts investis dans son choix de carrière peut s'exprimer par une dissociation entre l'expérience de stage vécue et le processus d'analyse et de réflexion possible pour prendre une décision de carrière, sinon, par des efforts investis exclusivement basés sur ses compétences et indépendants d'influences externes. Cette attitude renvoie à des moments où il n'était pas nécessaire d'investir des efforts pour prendre une décision de carrière ou lorsque l'expérience de stage n'a pas favorisé un processus de réflexion, de recherche ou d'analyse.

Engager un processus de réflexion sur son choix de carrière par la recherche d'informations

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos relatifs à une amorce, un approfondissement ou un suivi concernant sa réflexion sur son choix de carrière grâce à une expérience concrète qui enrôle, encourage et initie à l'exploration : « *Parce que le stage a été super pour commencer la prise de décision de carrière (...) je crois que c'était vraiment une belle manière de commencer ma décision de carrière. Ça m'a ouvert des trucs qui n'étaient pas nécessairement très proches de moi, qui avaient plein de différents métiers dans le stage que j'ai fait et donc, c'était super* » (M2021). Au travers de ces extraits, engager un processus de réflexion sur son choix de carrière par la recherche d'informations peut s'exprimer par la découverte de nouveaux métiers ainsi que des caractéristiques et des conditions de travail reliées à un domaine professionnel. Ces informations mènent à des questionnements

et à un désir d'approfondir ses recherches, sinon au développement de nouvelles habitudes de recherche durant l'expérience de stage, celles-ci invitant la personne à commencer ses démarches d'exploration à la sortie du stage.

Prendre conscience de l'engagement requis pour mener à bien ses recherches d'informations

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos relatifs à une prise de conscience à la suite d'une expérience menant à la mise en œuvre d'actions à l'égard de son processus de recherche d'informations et de son cheminement personnel concernant un choix de carrière : « *Le stage m'a quand même amenée à me dire que pour prendre une décision, faut que je m'investisse (...) j'ai besoin d'être investie, puis d'avoir toutes les informations possibles que j'ai besoin pour prendre cette décision-là* » (F2007). Au travers de ces extraits, prendre conscience de l'engagement requis pour mener à bien ses recherches d'informations peut s'exprimer par la réflexion pour la première fois sur l'écart entre les idéaux d'un métier ou d'un domaine professionnel et la réalité de celui-ci. L'expérience de stage permet de mettre de l'avant l'importance de choisir sa carrière en fonction de ses intérêts et de ses capacités, grâce à l'aspect concret des tâches et des exigences de l'environnement de travail. Ainsi, les idées préalables du métier évoluent. Il devient alors important d'approfondir ses recherches et de s'engager dans des démarches, que ce soit en prenant soudainement conscience de leur importance, en constatant un manque des informations nécessaires pour prendre une décision de carrière ou en clarifiant les caractéristiques du métier en tête.

3.2.2 Procrastination

La dimension « Procrastination » est décrite comme l'évitement ou le retard dans l'avancement de son processus. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle faible à un pôle élevé. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 9.

Tableau 9 Thèmes se rapportant à la dimension « Procrastination »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
S'activer dans ses démarches liées à un choix de carrière à la suite de l'expérimentation de ses intérêts	7	« Ça m'a fait rendre compte que peut-être que les choix [les domaines professionnels choisis en fonction de ses intérêts] que j'avais avant n'étaient pas forcément là où je voulais aller au final où ça n'allait pas me plaire (...) C'est à cet instant-là qu'a comme commencé ma réflexion plus en profondeur. » (M2001)
Être prêt.e à répondre aux prochaines étapes de son processus	6	« J'étais prête à essayer quelque chose (...) sans le stage, j'aurais été en sciences humaines, prendre longtemps pour les autres options que je n'étais pas sûre de ce que je voulais. » (F2008)
S'engager dans son cheminement décisionnel, malgré les difficultés rencontrées, et ce, sans que le stage soit concerné	6	« Je ne pense pas que c'est tant le stage qui m'a amenée à faire ça (...) je n'allais pas juste comme rester là à rien faire, puis je savais que j'avais une décision à prendre. (...) C'est ça, je le savais déjà, même avant le stage, que j'allais continuer mes études après, puis que c'était une décision déjà prise. » (F2007)
Retarder son processus décisionnel pour approfondir ses réflexions face à son choix de carrière	3	« J'ai plus pris mon temps pour réfléchir, parce que vu que, premièrement, j'étais jeune, je me disais, j'ai encore un peu de temps. (...) le temps que je fasse la recherche, puis que j'aille chercher les informations aussi ailleurs. » (F2005)

S'activer dans ses démarches liées à un choix de carrière à la suite de l'expérimentation de ses intérêts

Ce thème est abordé au travers de sept extraits portés par sept participant.es. Il concerne des propos relatifs à une prise de conscience, une compréhension, puis une expérimentation d'intérêts à la suite de l'expérience pratique de stage : « Ça m'a fait rendre compte que peut-être que les choix [les domaines professionnels choisis en fonction de ses intérêts] que j'avais avant n'étaient pas forcément là où je voulais aller au final où ça n'allait pas me plaire (...) C'est à cet instant-là qu'a comme commencé ma réflexion plus en profondeur » (M2001). Au travers de ces extraits, s'activer dans ses démarches liées à un choix de carrière après avoir expérimenté ses intérêts peut se traduire par une remise en question de ses idées vocationnelles, afin de mieux cibler ses besoins et ses aspirations. D'un autre côté, cet engagement peut s'exprimer par la confirmation de ses intérêts à travers une première expérience concrète, laquelle met de l'avant les informations manquantes et la nécessité de progresser pour mieux comprendre le domaine professionnel exploré et de poursuivre ses démarches.

Être prêt.e à répondre aux prochaines étapes de son processus

Ce thème est abordé au travers de six extraits portés par six participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'achèvement d'une expérience de stage ayant consolidé des connaissances, soutenu les réflexions et les démarches d'exploration ou préparé à prendre des décisions concernant son choix de carrière : « *J'étais prête à essayer quelque chose (...) sans le stage, j'aurais été en sciences humaines, prendre longtemps pour les autres options que je n'étais pas sûre de ce que je voulais* » (F2008). Au travers de ces extraits, être prêt.e à répondre aux prochaines étapes de son processus peut s'exprimer par une confiance en son expérience de stage et les informations acquises, afin de mobiliser ses apprentissages pour agir et s'engager davantage dans son processus de prise de décision de carrière et répondre aux exigences des milieux scolaire et professionnel. L'expérience de stage offre la possibilité de valider ses intérêts et ses compétences, de débiter une réflexion sur son choix de carrière et de développer le sentiment d'être préparé.e à son avenir scolaire et professionnel.

S'engager dans son cheminement décisionnel, malgré les difficultés rencontrées, et ce, sans que le stage soit concerné

Ce thème est abordé au travers de six extraits portés par six participant.es. Il concerne une décision de poursuivre des études qui est indépendante et distincte de l'expérience de stage : « *Je ne pense pas que c'est tant le stage qui m'a amenée à faire ça [prendre une décision de carrière] (...) je n'allais pas juste comme rester là à rien faire, puis je savais que j'avais une décision à prendre. (...) C'est ça, je le savais déjà, même avant le stage, que j'allais continuer mes études après, puis que c'était une décision déjà prise* » (F2007). Au travers de ces extraits, s'engager dans son cheminement décisionnel, malgré les difficultés rencontrées, et ce, sans que le stage soit concerné peut s'exprimer par une habitude de gérer les conflits et les difficultés rencontrées de manière autonome acquise avant l'expérience de stage ou par le fait que le choix de carrière est déjà ciblé et que les démarches étaient commencées avant le stage. En d'autres termes, l'expérience de stage n'offre pas de soutien à l'égard d'un engagement concernant le choix de carrière.

Retarder son processus décisionnel pour approfondir ses réflexions face à son choix de carrière

Ce thème est abordé au travers de trois extraits portés par trois participant.es. Il concerne une démarche de prise de recul par rapport à sa décision de carrière, le temps de mener des réflexions plus approfondies, ainsi que pour acquérir plus de maturité et de certitude : « *J'ai plus pris mon temps pour réfléchir, parce que vu que, premièrement, j'étais jeune, je me disais, j'ai encore un peu de temps. (...) le temps que je fasse la recherche, puis que j'aie chercher les informations aussi ailleurs* » (F2005). Au travers de ces extraits, le

retardement de son processus décisionnel pour approfondir ses réflexions face à son choix de carrière peut s'exprimer par le sentiment qu'il n'y a pas d'urgence ou de pression à effectuer un choix de carrière et que la décision n'est pas nécessaire au moment du stage. Pour d'autres élèves, c'est par le manque d'expérience et d'informations durant le stage qu'ils ou elles préfèrent attendre et faire plus de recherches pour prendre une décision de carrière.

3.2.3 Recueil des informations

La dimension « Recueil des informations » est décrite comme la recherche et l'organisation des informations. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle minimal à un pôle compréhensible. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 10.

Tableau 10 Thèmes se rapportant à la dimension « Recueil des informations »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Acquérir des informations concrètes durant le stage	8	« On a vu plein de lieux de travail et j'en ai appris beaucoup sur le, le vrai métier. On a vu beaucoup de gens aussi, on a eu des informations dans la conférence sur la neuropsychologie. On a eu des informations concrètes. » (F2006)
Constater l'importance d'approfondir ses recherches d'informations et de mener des actions concrètes à la suite d'une expérience de stage	8	« Le stage m'a comme amenée à me dire faut que tu fasses des recherches (...) j'ai pris toutes les informations, des programmes que je pouvais prendre, puis genre une petite liste de comme, de pours et de contres (...) le stage m'a amenée à me dire que pour connaître quelque chose, faut vraiment que tu fasses tes recherches, puis que tu analyses puis tu vois vraiment si ça, ça peut coller à la peau. » (F2007)
Être hésitant.e à l'égard de l'apport significatif du stage sur le recueil d'informations pendant l'expérience.	5	« J'ai appris beaucoup de trucs, ça m'a aidée, mais j'ai plus l'impression que c'était comme ce n'était pas ça le but de mon stage (...) je suis juste allé pour voir, essayer, tenter, je voulais juste être dedans, puis comme laisser une chance au domaine. » (F2018)

Acquérir des informations concrètes durant le stage

Ce thème est abordé au travers de huit extraits portés par huit participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'acquisition d'informations et à l'observation d'un milieu professionnel menant à la collecte de

renseignements pertinents et concrets sur soi, sur un domaine professionnel, une profession ou un domaine d'étude : « *On a vu plein de lieux de travail et j'en ai appris beaucoup sur le, le vrai métier. On a vu beaucoup de gens aussi, on a eu des informations dans la conférence sur la neuropsychologie. On a eu des informations concrètes* » (F2006). Au travers de ces extraits, l'acquisition d'informations concrètes durant le stage peut s'exprimer par la découverte de nouveaux métiers dans un environnement tangible, sinon par l'acquisition d'informations supplémentaires sur un domaine professionnel. En d'autres termes, l'expérience de stage offrait la possibilité d'apprendre différemment sur un sujet précis et encourageait une meilleure compréhension de la réalité d'un métier ou d'un domaine professionnel.

Constater l'importance d'approfondir ses recherches d'informations et de mener des actions concrètes à la suite d'une expérience de stage

Ce thème est abordé au travers de huit extraits portés par huit participant.es. Il concerne une mobilisation de soi relative à la prise de conscience durant le stage de la nécessité d'accroître ses connaissances relatives à une profession, un domaine d'études ou un domaine professionnel : « *Le stage m'a comme amenée à me dire faut que tu fasses des recherches (...) j'ai pris toutes les informations, des programmes que je pouvais prendre, puis genre une petite liste de comme, de pour et de contres (...) le stage m'a amenée à me dire que pour connaître quelque chose, faut vraiment que tu fasses tes recherches, puis que tu analyses puis tu vois vraiment si ça, ça peut coller à la peau* » (F2007). Au travers de ces extraits, constater l'importance d'approfondir ses recherches d'informations et de mener des actions concrètes à la suite d'une expérience de stage peut s'exprimer par une série de questionnements conduisant à des démarches afin d'approfondir ces informations. Cela peut aussi se manifester par la mise à l'épreuve de ses intérêts nécessitant des démarches supplémentaires après le stage pour répondre à ses aspirations. En d'autres termes, un sentiment d'être en manque d'informations amène la personne à prendre conscience que des démarches supplémentaires sont nécessaires.

Être hésitant.e quant à l'apport significatif du stage sur le recueil d'informations pendant l'expérience

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs à une analyse différente des informations recueillies durant l'expérience de stage ainsi qu'à l'accueil d'une opportunité enrichissante, éducative et positive pour apprendre sur une profession, un domaine d'étude ou un domaine professionnel, mais sans plus : « *J'ai appris beaucoup de trucs, ça m'a aidée, mais j'ai plus l'impression que c'était comme ce n'était pas ça le but de mon stage (...) je suis juste aller pour voir essayer, tenter, je voulais juste être dedans, puis comme laisser une chance au domaine* » (F2018). Au travers de ces extraits, être hésitant.e à l'égard de l'apport significatif du stage sur le recueil d'informations

pendant et après l'expérience peut s'exprimer par une prise de décision de carrière influencée par de futures expériences et non par l'expérience de stage vécue. Cette attitude renvoie à la prise de conscience d'une absence de lien entre l'expérience de stage et le recueil d'informations, lorsqu'il est demandé d'y réfléchir.

3.3 Dimensions relationnelles

La catégorie relationnelle repose sur trois des 12 dimensions du modèle multidimensionnel de Gati et ses collègues (2010), soit : 1) la consultation des autres, 2) la dépendance des autres, 3) le désir de faire plaisir aux autres. Les thèmes identifiés pour chacune des dimensions cognitives émergent du discours des participant.es par rapport aux raisons les ayant conduits à se positionner à une valeur spécifique, entre 1 (me décrit très peu) à 9 (me décrit très bien) à un énoncé proposé au sein du questionnaire.

3.3.1 Consulter les autres

La dimension « Consulter les autres » est décrite comme le besoin de consulter les autres. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle rare à un pôle fréquent. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 11.

Tableau 11 Thèmes se rapportant à la dimension « Consulter les autres »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Développer sa capacité à s'informer auprès des autres	12	« Ça m'a vraiment forcée à devoir aller chercher de l'aide quand j'avais des questionnements, puis quand je n'étais pas sûre d'un truc, donc aller voir mes mentor.es (...) Il y a tellement de trucs que je ne savais pas de sur le cégep, juste à lui demander des questions, puis d'aller moi-même chercher de l'aide pour m'orienter. Ça m'a vraiment aidée. » (F2004)
S'informer auprès de son entourage indépendamment de son expérience de stage	7	« Je consultais déjà du monde, mais je ne crois pas que c'est à cause du stage que plus tard, en secondaire 5 et 4, j'ai pu justement consulter c'est, je ne crois pas que ça soit à cause du stage. » (M2025)
Prendre en considération son opinion plutôt que celle des autres	4	« C'est moi qui prends la décision. Je sais que ça, ça me tente, faque, j'en ai comme moins parlé parce que c'était réglé dans ma tête. » (F2006)

Développer sa capacité à s'informer auprès des autres

Ce thème est abordé au travers de 12 extraits portés par 12 participant.es. Il concerne des propos concernant le développement, durant une expérience de stage, de capacités à communiquer ses questionnements ou à s'ouvrir aux autres afin d'obtenir des informations sur les études et les professions : « *Ça m'a vraiment forcée à devoir aller chercher de l'aide quand j'avais des questionnements, puis quand je n'étais pas sûre d'un truc, donc aller voir mes mentor.es (...) Il y a tellement de trucs que je ne savais pas de sur le cégep, juste à lui demander des questions, puis d'aller moi-même chercher de l'aide pour m'orienter. Ça m'a vraiment aidée* » (F2004). Au travers de ces extraits, développer sa capacité à s'informer auprès des autres peut s'exprimer par un besoin d'approfondir ses recherches et de solliciter de l'aide auprès de conseiller.es en orientation, sinon par un manque d'information durant l'expérience de stage qui incite à rechercher des informations en consultant son entourage et des professionnel.les. Pour d'autres, c'est par le fait d'être dans un environnement qui développe une confiance à communiquer avec son entourage grâce à des discussions et des activités socialisantes durant l'expérience de stage. Ces extraits soulignent des actions aidantes et reliées à des interactions sociales pour le choix de carrière à la suite de l'expérience de stage.

S'informer auprès de son entourage indépendamment de son expérience de stage

Ce thème est abordé au travers de sept extraits portés par sept participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'habitude, déjà présente avant l'expérience de stage, de communiquer et de s'ouvrir à son entourage à propos de questionnements relatifs à soi, aux études et aux professions : « *Je consultais déjà du monde, mais je ne crois pas que c'est à cause du stage que plus tard, en secondaire 5 et 4, j'ai pu justement consulter c'est, je ne crois pas que ça soit à cause du stage* » (M2025). Au travers de ces extraits, s'informer auprès de son entourage, indépendamment de son expérience de stage, peut s'exprimer par l'habitude de consulter des personnes près de soi, déjà présentes dans son environnement avant ou après l'expérience de stage, sinon par l'action de consulter des professionnel.les ou des personnes de confiance sans se baser sur son expérience de stage.

Prendre en considération son opinion plutôt que celle des autres

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos témoignant d'une confiance en ses propres réflexions à l'égard de son choix de carrière, plutôt qu'en l'avis des autres : « *C'est moi qui prends la décision. Je sais que ça, ça me tente, faque, j'en ai comme moins parlé parce que c'était réglé dans ma tête* » (F2006). Au travers de ces extraits, prendre en considération son

opinion plutôt que celle des autres peut s'exprimer par un détachement par rapport à l'avis des autres qui se démontre par une réserve à partager ses réflexions concernant son choix de carrière, sinon par des recherches effectuées individuellement sans partager les conclusions grâce à une confiance en soi et en ses propres idées. Ce comportement renvoie à suivre son opinion concernant ses décisions, parce que le stage offre suffisamment d'informations pour fonder son choix sur son expérience personnelle plutôt que sur l'avis des autres.

3.3.2 Dépendance des autres

La dimension « Dépendance des autres » est décrite comme la responsabilité de sa prise de décision (même s'il y a consultation) par opposition à attendre qu'une autre personne prenne la responsabilité de la décision. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle faible à un pôle élevé. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 12.

Tableau 12 Thèmes se rapportant à la dimension « Dépendance des autres »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Tirer profit d'une expérience valorisante de stage pour entreprendre des démarches et prendre des décisions par soi-même	10	« C'est une semaine où tu ne te fais pas prendre par la main là. (...) il faut que tu te fasses confiance, puis faut que tu, t'es la seule, tu peux comme prendre une décision, puis, il n'y a rien arrivé de gros (...) tu dois réagir, tu dois te faire confiance. (...) Tu dois comme trouver une solution ou quoi que ce soit fait que c'est comme un peu, une compétence que t'as développée durant ton stage, que t'as. » (F2018)
Être indépendant.e face à sa prise de décision de carrière	6	« Je faisais déjà ça avant. Je ne pense pas que c'était quelque chose de nouveau. Je n'ai jamais demandé à personne de prendre des décisions pour moi là, puis mes parents aussi, ils ne m'ont jamais comme imposé n'importe quoi. » (F2022)
Prioriser le recours de ses propres connaissances et expériences de stage sur les propos d'autrui	5	« Le stage, c'est juste que moi, je suis allée, ce n'est pas mes parents qui sont allés. (...) je peux faire une décision moi-même, je n'ai pas besoin de quelqu'un d'autre [utiliser son expérience de stage comme source d'information pour prendre une décision]. » (F2005)
Juger non signifiant l'apport du stage au regard des responsabilités de son choix de carrière	4	« Ça ne m'a pas aidé à prendre [une décision de carrière], je n'ai vraiment pas pensé à ça, comme ça là. C'est le temps qui m'a aidé. J'ai pensé, c'est vraiment ma pensée [ses réflexions qui l'ont aidé à prendre les responsabilités de sa décision de carrière], mes stages ne m'ont pas influencé là-dedans. » (M2003)

Tirer profit d'une expérience valorisante de stage pour entreprendre des démarches et prendre des décisions par soi-même

Ce thème est abordé au travers de dix extraits portés par dix participant.es. Il concerne des propos relatifs au développement, durant le stage, d'une confiance par rapport à ses propres connaissances, ses idées et ses compétences afin de prendre une décision de carrière par soi-même : « *C'est une semaine où tu ne te fais pas prendre par la main là. (...) il faut que tu te fasses confiance, puis faut que tu, t'es la seule, tu peux comme prendre une décision, puis, il n'y a rien arrivé de gros (...) tu dois réagir, tu dois te faire confiance.*

(...) Tu dois comme trouver une solution ou quoi que ce soit fait que c'est comme un peu, une compétence que t'as développée durant ton stage, que t'as » (F2018). Au travers de ces extraits, tirer profit d'une expérience valorisante de stage pour entreprendre des démarches et prendre des décisions par soi-même peut s'exprimer par l'acquisition de compétences à prendre des décisions concernant des tâches concrètes durant le stage et le développement de la confiance en soi pour les prochaines fois. Pour d'autres élèves, c'est par l'obtention d'informations validantes durant le stage ou en reproduisant les actions d'une personne qui a confiance à l'égard de ses décisions qu'il devient possible de mobiliser suffisamment d'efforts pour prendre une décision par soi-même. D'un autre côté, l'expérience de stage peut confirmer un intérêt menant à des démarches et à un engagement à l'extérieur du stage, sans nécessairement impliquer l'entourage.

Être indépendant.e face à sa prise de décision de carrière

Ce thème est abordé au travers de six extraits portés par six participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'autonomie dans les prises de décision de carrière et à son propre contrôle sur celles-ci : *« Je faisais déjà ça avant. Je ne pense pas que c'était quelque chose de nouveau. Je n'ai jamais demandé à personne de prendre des décisions pour moi là, puis mes parents aussi, ils ne m'ont jamais comme imposé n'importe quoi » (F2022).* Au travers de ces extraits, l'indépendance dans la prise de décision de carrière peut se manifester par une compréhension ou une décision préalable concernant son choix de carrière, sans que celui-ci soit influencé par le stage ou son entourage. Pour d'autres, cela se traduit par un sentiment d'indépendance dans leurs démarches ou leur prise de décision de carrière, laquelle n'est pas influencée par l'entourage.

Prioriser le recours de ses propres connaissances et expériences de stage sur les propos d'autrui

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs à l'importance et à l'utilisation de son propre vécu comme forme d'appui pour prendre une décision de carrière : *« Le stage, c'est juste que moi, je suis allée, ce n'est pas mes parents qui sont allés. (...) je peux faire une décision moi-même, je n'ai pas besoin de quelqu'un d'autre » (F2005).* Au travers de ces extraits, prioriser l'emploi de ses propres connaissances et expériences de stage sur les propos d'autrui peut s'exprimer par une confiance en rapport avec sa propre perspective de la situation en comparaison avec l'avis ou les conseils des autres n'ayant pas vécu de scénarios similaires. Cela peut aussi se manifester par l'utilisation d'informations acquises durant l'expérience de stage pour mener des recherches et des démarches reliées à son choix de carrière ou par un sentiment d'indépendance à la suite du stage permettant une prise de décision de carrière basée sur son propre vécu.

Juger non signifiant l'apport du stage au regard des responsabilités de son choix de carrière

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos relatifs à un manque de lien et d'impact entre l'expérience de stage et la prise en charge des responsabilités reliées à une décision de carrière : « *Ça ne m'a pas aidé à prendre, je n'ai vraiment pas pensé à ça, comme ça là. C'est le temps qui m'a aidé. J'ai pensé, c'est vraiment ma pensée, mes stages ne m'ont pas influencé là-dedans* » (M2003). Au travers de ces extraits, juger insignifiant l'apport du stage au regard des responsabilités liées à son choix de carrière peut s'exprimer par un manque de lien entre l'expérience de stage et la prise de décision de carrière, cette dernière étant effectuée par la personne elle-même, avec le temps ou en considérant des expériences à venir. En ce sens, l'expérience de stage ne répond pas entièrement aux besoins ni aux attentes de la personne. D'autres événements et d'autres influences externes permettront de combler les informations manquantes et le développement personnel qu'une expérience peut offrir.

3.3.3 Faire plaisir aux autres

La dimension « Faire plaisir aux autres » est décrite comme la recherche d'une profession idéale au regard des autres. Un ou une élève peut donc se situer d'un pôle faible à un pôle élevé. Les thèmes liés à cette dimension, ainsi que le nombre de participant.es ayant exprimé des propos relevant de chaque thème, sont présentés dans le Tableau 13.

Tableau 13 Thèmes se rapportant à la dimension « Faire plaisir aux autres »

Thèmes	Nombre de participant.es	Exemples d'extraits
Répondre directement ou indirectement aux exigences de son entourage par rapport à son choix de carrière	5	« Je viens d'une famille immigrante, donc des fois, les parents ont certaines attentes (...) il y a des certains métiers qui sont valorisés plus que d'autres (...) Donc, de ce côté-là, je ne peux pas dire que ça ne m'a pas influencée avec les choix de mon entourage. » (F2027)
Être confiant.e à prendre ses décisions de carrière avec ou sans l'appui de son entourage	5	« Puis même si on aurait essayé de me faire changer d'avis, le fait que j'ai fait le stage puis que ça m'a donné une confirmation, on ne peut pas essayer de changer ta vie. » (F2013)
Se sentir libre de prendre une décision de carrière pour soi-même	5	« Mon entourage n'avait pas spécialement d'attente. Je n'avais pas aucune pression pour prendre un programme en particulier. » (M2011)
Apprendre à se faire confiance dans ses prises de décision de carrière et au quotidien	5	« Après ça [le stage], j'étais moins influencé par mon entourage vis-à-vis de ma prise de décision, pour ça que je l'aurais été avant parce que j'avais peut-être besoin de l'approbation de d'autres adultes, mais ouais, ça l'a changé, j'étais moins centré sur l'approbation de mon entourage. » (M2021)
Juger non signifiant l'apport du stage à l'égard du désir de satisfaire les attentes des autres dans son choix de carrière	4	« C'est vraiment moi qui ai décidé comme que ça m'intéressait, puis je ne pense pas que mon stage non plus à changer grandchose là-dedans. » (F2026)

Répondre directement ou indirectement aux exigences de son entourage par rapport à son choix de carrière

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs à une influence directe ou indirecte de l'entourage dans la prise de décision de carrière, à un choix à la lumière des exigences externes, qu'elles soient reliées au non à celles de la personne et que cette dernière en soit consciente ou non : « *Je viens d'une famille immigrante, donc des fois, les parents ont certaines attentes (...) il y a certains métiers qui sont valorisés plus que d'autres (...) Donc, de ce côté-là, je ne peux pas dire que ça ne m'a pas influencée avec les choix de mon entourage* » (F2027). Au travers de ces extraits, répondre directement ou indirectement aux exigences de l'entourage par rapport à son choix de carrière peut s'exprimer par un soutien positif de celui-ci dans les démarches de prise de décision, par un sentiment de fierté à répondre aux attentes des personnes importantes pour soi. Or, ce comportement peut aussi se

manifester par une pression de son entourage ayant les mêmes attentes et intérêts scolaire et professionnel que soi.

Être confiant.e à prendre ses décisions de carrière avec ou sans l'appui de son entourage

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs à une prise de confiance, à une confirmation et à une assurance dans ses propres décisions de carrière, que l'entourage accepte ou non, à la suite d'une expérience de stage valorisante : « *Puis même si on aurait essayé de me faire changer d'avis, le fait que j'ai fait le stage puis que ça m'a donné une confirmation, on ne peut pas essayer de changer ta vie.* » (F2013). Au travers de ces extraits, être confiant.e à prendre ses décisions de carrière avec ou sans l'appui de son entourage peut s'exprimer par l'indépendance de son choix basé sur l'appropriation de ses démarches et de ses décisions de carrière et non de celles de quelqu'un d'autre. Cette confiance renvoie aussi à la confirmation du choix de carrière durant l'expérience de stage soutenu par un sentiment de confiance en soi qui mène à se détacher de l'avis des autres.

Se sentir libre de prendre une décision de carrière pour soi-même

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs à un sentiment de liberté et à une absence de pression ou d'exigences formulées par l'entourage, permettant une prise de décision de carrière pour soi avant les autres : « *Mon entourage n'avait pas spécialement d'attente. Je n'avais pas aucune pression pour prendre un programme en particulier* » (M2011). Au travers de ces extraits, se sentir libre de prendre une décision de carrière pour soi-même peut s'exprimer par une confiance à l'égard de son entourage, par le fait que son choix de carrière n'est pas relié à des exigences ou aux attentes des autres et que la décision demeure entre les mains de la personne qui vivra avec cette décision. En d'autres termes, le stage offre la possibilité de prendre des décisions en fonction de soi et sans l'influence ou la pression de l'entourage.

Apprendre à se faire confiance dans ses prises de décision de carrière et au quotidien

Ce thème est abordé au travers de cinq extraits portés par cinq participant.es. Il concerne des propos relatifs au développement d'une confiance au regard de ses propres capacités à prendre une décision sans l'appui de son entourage, et ce, grâce à une expérience de stage formatrice et validante : « *Après ça [le stage], j'étais moins influencé par mon entourage vis-à-vis de ma prise de décision, pour ça que je l'aurais été avant parce que j'avais peut-être besoin de l'approbation de d'autres adultes, mais ouais, ça l'a changé, j'étais moins centré sur l'approbation de mon entourage* » (M2021). Au travers de ces extraits, apprendre

à se faire confiance dans ses prises de décision de carrière et au quotidien peut s'exprimer par l'apprentissage de comportements durant l'expérience de stage menant à prendre des décisions indépendamment de l'avis des autres ou d'influences extérieures. En effet, ces comportements sont basés sur l'expérimentation de situations où les décisions doivent provenir de soi et non des autres. Cet apprentissage renvoie aussi à l'appropriation de sa propre expérience comme un levier de confiance contre les pressions, les attentes et les avis des autres.

Juger non signifiant l'apport du stage à l'égard du désir de satisfaire les attentes des autres dans son choix de carrière

Ce thème est abordé au travers de quatre extraits portés par quatre participant.es. Il concerne des propos relatifs à une prise de décision de carrière indépendante du désir de plaire ou de satisfaire les attentes et les exigences des autres : « *C'est vraiment moi qui ai décidé comme que ça m'intéressait, puis je ne pense pas que mon stage non plus à changer grand-chose là-dedans* » (F2026). Au travers de ces extraits, l'insignifiance du stage au regard du désir de satisfaire les attentes des autres dans son choix de carrière concerne des propos voulant que les décisions relatives à la carrière étaient déjà prises ou s'étaient prises d'un point de vue strictement personnel plutôt qu'en fonction de l'opinion d'autrui, notamment en cours de stage.

3.4 Synthèse des profils décisionnels

Au travers de l'ensemble des thèmes identifiés au sein des 12 dimensions décisionnelles, répartis en trois catégories, force est de constater des récurrences, voire des tendances quant au rôle et au sens conféré à l'expérience de stage par les répondant.es. Cette sous-section propose une présentation de profils décisionnels relatifs à ces observations, lesquels traversent les dimensions décisionnelles des participant.es. Ces profils sont au nombre de quatre, soit : 1) la confirmation d'un choix de carrière passablement déjà confirmé (dit « confirmation »), 2) les motivations à un engagement plus ciblé et éclairé dans ses démarches de prise de décision (dit « motivations »), 3) l'apport de confiance pour l'avancement dans sa décision de carrière (dit « confiance ») et 4) la partielle signifiance du stage pour la prise de décision de carrière (dit « non-signifiance »). Ces profils ont été établis à partir de l'analyse des données issues des entretiens semi-dirigés, ce qui a permis d'identifier les dimensions et les thèmes nécessaires à la création de profils décisionnels distincts.

3.4.1 Profil de confirmation

Le profil décisionnel de confirmation témoigne d'un processus de prise de décision de carrière qui se base principalement sur l'assurance que les idées et les compétences relatives à l'individu sont suffisantes pour choisir un métier ou un domaine professionnel. En ce sens, l'expérience de stage consolide des caractéristiques personnelles déjà présentes ou fait émerger de nouvelles perspectives. Les thèmes de ce profil, ainsi que la fréquence de chaque thème dans les entretiens des participant.es, sont présentés dans le Tableau 14.

Tableau 14 Résultats des thèmes associés au « Profil de confirmation »

PROFIL DE CONFIRMATION (n = 84)	
<u>Définition opératoire</u> : Extraits témoignant d'une démarche de confirmation d'une décision de carrière où le stage a permis de valider de nouveau les idées, les aspirations, les rêves que les jeunes entretenaient à l'égard de leur choix de carrière et leur avenir professionnel.	
	Nombre¹
<u>Thèmes associés à la catégorie cognitive</u>	69
Confirmer une préférence pour un choix de carrière correspondant aux aspirations (Aspiration)	11
Apporter des informations validantes reliées aux conditions de travail (Aspiration)	4
Confirmer un choix de carrière par le développement d'une confiance en soi (Locus)	11
S'appuyer sur des ressources extérieures à soi dans la prise de décision de carrière (Locus)	4
Valider par l'action sa perception d'un métier (Traitement)	8
Reconnaître ses besoins professionnels et les conditions de travail d'un métier (Traitement)	5
Constater la validité de son intuition à la suite de la confirmation d'un intérêt (Intuition)	13
S'engager à partir de maintenant dans son choix de carrière de manière plus éclairée (Vitesse)	8
S'orienter vers un choix de carrière préalablement choisi (Compromis)	5
<u>Thèmes associés à la catégorie comportementale</u>	15
S'activer dans ses démarches liées à un choix de carrière à la suite de l'expérimentation de ses intérêts (Procrastination)	7
Acquérir des informations concrètes durant le stage (Recueil)	8
<u>Thèmes associés à la catégorie relationnelle</u>	0
Aucun	0

Note. Aspiration = Aspiration à l'égard d'une profession idéale. Locus = Locus de contrôle. Traitement = Traitement des informations. Intuition = Utilisation de l'intuition. Vitesse = Vitesse de prise de décision. Compromis = Volonté de compromis. Procrastination = Procrastination. Recueil = Recueil des informations.

¹ Ce chiffre correspond au nombre d'extraits associés aux thèmes.

À travers l'analyse des thèmes dégagés des propos des participant.es, le profil décisionnel de confirmation regroupe 84 extraits issus de huit dimensions parmi les 12 dimensions du modèle multidimensionnel de Gati et de ses collègues (2010). La majorité des thèmes proviennent de la catégorie cognitive ($n = 69$), alors qu'une minorité se rapporte à la catégorie comportementale ($n = 15$). Aucun thème relatif à la catégorie relationnelle n'est lié à ce profil.

Au sein de la catégorie cognitive, 15 extraits sur 69 renvoient à l'aspiration à un métier idéal en tout point, c'est-à-dire que le stage a permis de confirmer un choix de carrière préalablement fait ou encore les conditions de travail se rapportant au domaine choisi. Pour les personnes concernées, un choix de carrière initialement considéré est validé à l'égard des aspirations professionnelles d'un métier ou d'un domaine professionnel à la suite de l'expérience de stage vécue. Un autre 15 extraits relatifs à la catégorie cognitive se rapporte à la dimension de locus de contrôle, soit le degré de contrôle sur son avenir et celui concernant la prise de décisions en fonction de facteurs internes ou externes. Pour les participant.es concerné.es, la prise de décision de carrière se base principalement sur soi plutôt qu'en fonction des autres ou d'événements externes. Le stage permet de valider son choix en fonction de leur expérience et non en fonction de celle des autres. En d'autres termes, même si l'entourage ou tout autre agent externe tente d'influencer le choix de carrière de la personne, celle-ci se sent assez outillée par son expérience validante pour prendre une décision par elle-même. Ensuite, 13 extraits sur 69 se rapportent au traitement des informations acquises durant l'expérience de stage, notamment par l'expérimentation des tâches et l'observation d'un environnement de travail spécifique à un métier. En ce sens, huit extraits suggèrent que le stage propose de confirmer des informations dans un milieu concret, ce qui facilite la prise de décision de carrière. Pour d'autres, les informations acquises et la pratique de tâches concrètes permettent de s'investir plus directement dans leurs démarches d'exploration. De plus, cinq extraits précisent que c'est la compréhension de ses besoins professionnels et les caractéristiques environnementales d'un métier qui facilitent le choix de carrière. Toujours dans la catégorie cognitive, 13 extraits se rapportent à la constatation de la validité de son intuition à la suite de la confirmation d'un intérêt durant le stage qui est associé à la dimension intuition. En effet, le stage offre un espace concret et validant, afin de renforcer l'intuition de départ envers son choix de carrière. Autrement dit, avoir la possibilité d'expérimenter ses intérêts peut favoriser le développement d'un sentiment de confirmation à l'égard de ses idées vocationnelles qui se manifeste durant le stage. De plus, huit extraits renvoient à la vitesse d'une prise de décision de carrière, c'est-à-dire que l'expérience de stage permet de s'engager à partir de maintenant dans son choix de carrière de manière plus éclairée. En ce sens, en ayant des informations validées sur le terrain, les participant.es se disent plus prêt.es à répondre aux exigences de leur environnement, soit à

prendre une décision pour leur avenir scolaire ou à se positionner officiellement face à une future carrière professionnelle. Toujours au sein de cette catégorie cognitive, cinq autres extraits se rapportent à un processus d'évaluation de ses options scolaires et professionnelles et à l'idée de faire des compromis à l'égard de son choix de carrière. En effet, le stage offre la possibilité d'analyser ses options et d'effectuer un processus d'élimination, confirmant une étape à la fois, ses besoins, ses aspirations et les conditions de travail nécessaires pour soi. En ce sens, l'expérience de stage peut permettre l'exploration de nouvelles alternatives scolaires et professionnelles et ainsi, confirmer son choix avec des connaissances plus exhaustives du domaine exploré. Le stage est alors une opportunité d'exploration des alternatives qui enrichit la réflexion du participant.e dans l'optique de confirmer son choix de carrière.

Dans la catégorie comportementale, huit extraits sur 15 proposent une perspective axée vers le recueil et la validation d'informations, afin de s'engager dans des démarches et d'approfondir ses réflexions par rapport au choix de carrière. Plus spécifiquement, les informations acquises durant une expérience de stage peuvent encourager des réflexions et la confirmation du choix de carrière au moment de l'expérience de stage. De plus, sept extraits se rapportent à la procrastination relative au choix de carrière. L'expérience de stage offre un terrain d'action qui permet de confirmer des informations personnelles et professionnelles, ce qui peut motiver les jeunes à s'activer dans leurs démarches. Ils ou elles évitent de procrastiner, puisqu'ils ou elles ont alors un plan et de l'expérience leur permettant de se positionner face à leur choix de carrière.

En conclusion, ce profil décisionnel de confirmation se caractérise par une forte présence d'extraits relatifs à la catégorie de dimensions cognitives. D'abord, il met de l'avant des thèmes associés à un sentiment de validation, de découvertes sur soi et sur un métier, en plus, d'un engagement dans ses démarches, de l'acquisition d'informations vocationnelles et de la part de son entourage. Les thèmes tels que « confirmer une préférence pour un choix de carrière correspondant aux aspirations », « valider par l'action sa perception d'un métier », « constater la validité de son intuition à la suite de la confirmation d'un intérêt », etc., dénotent que l'expérience de stage permet de confirmer des idées préalables, son intuition à l'égard d'un intérêt ou d'un métier, son opinion et sa perspective par rapport à son choix de carrière. Ainsi, l'action de confirmation par l'expérience de stage mène vers une ouverture et l'expérimentation de ses aspirations, en plus, de ses compétences personnelles. En ce sens, ce profil décisionnel englobant ces thèmes suggère que les répondant.es sont prêt.es pour les prochaines étapes de leurs démarches vocationnelles. Ils ou elles sont plus éclairé.es et motivé.es dans leur cheminement à la suite de l'expérience de stage. Finalement, une dernière tendance observée dans les expressions de confirmation

chez les répondant.es témoigne d'un mouvement de confirmation d'un choix de carrière ou de décisions avec l'appui des autres. En ce sens, le ou la répondant.e vient confirmer ses idées grâce à ses observations des autres ainsi que l'appropriation de conseils et de commentaires de gens autour de soi, tel que le proposent les thèmes « s'appuyer sur des ressources extérieures à soi pour une prise de décision de carrière » et « confirmer un choix de carrière par le développement d'une confiance en soi ». Une expérience de stage permet d'acquérir des informations sur soi et sur un métier, en plus, d'encourager la communication, le partage avec les employé.es et l'entourage immédiat de la personne. En somme, le profil décisionnel de confirmation se présente chez les participant.es qui utilisent leur expérience de stage comme un outil, afin de répondre à leurs questions par l'action et par la confirmation d'informations importantes pour leur prise de décision de carrière.

3.4.2 Profil de motivations

Le profil décisionnel de motivations témoigne que ce sont les actions engagées par les jeunes qui permettent d'avancer et d'accomplir les démarches nécessaires pour leur choix de carrière. Un processus de prise de décision de carrière se construit et évolue grâce aux démarches et aux actions entreprises. L'expérience de stage est utilisée comme un tremplin vers l'acquisition de réponses à leurs questions. Les thèmes de ce profil, ainsi que la fréquence de chaque thème dans les entretiens des participant.es, sont présentés dans le Tableau 15.

Tableau 15 Résultats des thèmes associés au « Profil de motivations »

PROFIL DE MOTIVATIONS (n = 74)	
<u>Définition opératoire</u> : Extraits témoignant d'un style de prise de décision de carrière axé vers l'action et la compréhension des mesures nécessaires orientées vers l'atteinte de ses objectifs scolaires et professionnels.	
	Nombre
<u>Thèmes associés à la catégorie cognitive</u>	28
Explorer et analyser ses options scolaires et professionnelles (Traitement)	7
Utiliser les informations recueillies pour engager son intuition (Intuition)	4
Prendre des moyens pertinents pour saisir toutes les informations avant de prendre une décision (Vitesse)	6
S'ouvrir à des alternatives professionnelles (Compromis)	11
<u>Thèmes associés à la catégorie comportementale</u>	24
Se motiver dans ses recherches scolaires et professionnelles par l'appui d'une validation concrète (Efforts)	8
Prendre conscience de l'engagement requis pour mener à bien ses recherches d'informations (Efforts)	4
Engager un processus de réflexion sur son choix de carrière par la recherche d'informations (Efforts)	4
Constater l'importance d'approfondir ses recherches d'informations et mener des actions concrètes à la suite d'une expérience de stage (Recueil)	8
<u>Thèmes associés à la catégorie relationnelle</u>	22
Développer sa capacité à s'informer auprès des autres lors du stage (Consultation)	12
Tirer profit d'une expérience valorisante de stage pour entreprendre des démarches et prendre des décisions par soi-même (Dépendance)	10

Note. Traitement = Traitement des informations. Intuition = Utilisation de l'intuition. Vitesse = Vitesse de prise de décision. Compromis = Volonté de compromis. Efforts = Efforts investis. Recueil = Recueil des informations. Consultation = Consulter les autres. Dépendance = Dépendance des autres.

À travers l'analyse des thèmes dégagés des propos des participant.es, le profil décisionnel de motivations regroupe 74 extraits issus de huit dimensions parmi les 12 dimensions du modèle multidimensionnel de Gati et de ses collègues (2010). Les thèmes se répartissent de façon similaire à travers les catégories cognitive ($n = 28$), comportementale ($n = 24$) et relationnelle ($n = 22$).

Tout d'abord, sur le plan cognitif, ce profil décisionnel se manifeste par une tendance à considérer des alternatives et à faire des compromis à l'égard d'un processus de prise de décision grâce à une meilleure connaissance de soi, d'un domaine professionnel ou d'un métier. Plus spécifiquement, 11 extraits sur 28

dans la catégorie cognitive correspondent à l'ouverture, à l'exploration et à la considération d'alternatives scolaires et professionnelles afin de nourrir les réflexions. L'expérience de stage offre des possibilités professionnelles inattendues pouvant motiver un nouveau choix de carrière ou confirmer le statu quo. Cela dit, sept extraits sur 28 renvoient au traitement des informations acquises durant l'expérience de stage, soit l'exploration et l'analyse de ses options scolaires et professionnelles. En ce sens, l'analyse de ces informations motive la personne à réfléchir, à cibler et à explorer ses intérêts dans l'optique de prendre une décision de carrière. De plus, quatre extraits précisent que les informations acquises durant l'expérience de stage peuvent être utilisées afin d'engager son intuition. En effet, ces nouvelles informations permettent aux participant.es d'évaluer les possibilités scolaires et professionnelles déjà connues et de les comparer à celles recueillies durant l'expérience de stage. Cette dernière encourage le développement et l'utilisation de son intuition à l'égard de son choix de carrière, et ce, grâce à ses informations. Puis, dans le cadre d'une expérience de stage en lien avec ce profil décisionnel de motivations, six extraits se rapportent au moyens pertinents pour saisir toutes les informations avant de prendre une décision, et ce, en fonction du temps nécessaire pour analyser et sélectionner son choix. En ce sens, par l'attente ou l'action immédiate, l'expérience de stage encourage l'engagement des participant.es dans leur cheminement vocationnel. En d'autres termes, l'expérience de stage peut conduire à l'initiation de comportements et à une remise en question du temps nécessaire pour prendre une décision de carrière éclairée.

Pour ce qui est de la catégorie comportementale, 16 extraits sur 24 correspondent aux efforts qu'une personne déploie à la suite de son expérience de stage pour entreprendre des démarches reliées à son choix de carrière. À travers ces extraits, une expérience de stage permet de valider la pertinence de s'engager dans ses démarches vocationnelles. Ces efforts s'expliquent chez la personne comme des comportements permettant de nourrir ses réflexions par rapport à son choix de carrière, et ce, à la suite de l'expérimentation de ses connaissances sur le terrain. Plus spécifiquement, huit extraits sur 16 se rapportent à une motivation d'entreprendre des actions concrètes concernant son choix de carrière à la suite de l'expérimentation d'un intérêt. En ce sens, le stage offre la possibilité d'expérimenter un intérêt qui engage des démarches, en plus, de donner un sens aux actions entreprises par la personne. Plus encore, l'expérience de stage renvoie à l'importance de recueillir des informations afin d'obtenir des réponses à ses questionnements reliés à la carrière. D'un autre côté, quatre extraits sur 16 suggèrent que le début d'une exploration et d'un engagement dans ses recherches s'explique par la découverte de nouvelles informations. En effet, celles-ci proposent des alternatives scolaires et professionnelles, elles permettent de se remettre en question et d'effectuer des actions afin de se diriger vers ses objectifs. De même, quatre

autres extraits, sous le thème des efforts investis dans son processus de prise de décision de carrière, proposent que ce soit à la suite d'une compréhension de l'importance de ses recherches que la personne s'engage davantage. En d'autres termes, en voyant l'utilité et la pertinence d'acquérir des informations sur soi et sur les différents domaines professionnels, le ou la participant.e ne peut pas mettre de côté ses engagements en attendant des réponses à ses questions de sources externes.

Dans la catégorie relationnelle, 12 extraits sur 22 se rapportent à un sentiment d'engagement dans son choix de carrière, à la suite de démarches de consultation après une expérience de stage. Le stage offre un environnement propice à l'apprentissage et au développement, permettant aux stagiaires de se renseigner auprès de leur entourage et de professionnel.les pour éclairer leur choix de carrière. Dans cette optique, ils ou elles se sentent à l'aise pour interroger les personnes qui les entourent, afin d'obtenir des réponses à leurs interrogations et de nourrir leurs prochaines démarches professionnelles. Cela dit, dix extraits sur 22 suggèrent que le stage motive suffisamment pour entreprendre des démarches par soi-même, plutôt que de prendre ses décisions sous l'influence des autres. En effet, le stage propose une expérience unique et propre au participant.e. Une accumulation d'informations et d'apprentissages offre une base solide afin d'entreprendre des actions par soi-même à la place de dépendre des autres pour prendre une décision de carrière. Les participant.es se disent outillé.es, afin de répondre aux attentes de leur entourage, en plus de s'engager, par elles-mêmes, dans des démarches d'exploration. Cela suggère que l'expérience de stage est perçue comme un chemin vers des possibilités d'engagement dans son cheminement grâce à l'apprentissage de nouvelles informations sur soi et sur un domaine professionnel. Ces apprentissages permettent de s'engager dans des démarches de manière informée dans l'optique de répondre à un besoin spécifique, tel que celui de définir un projet de carrière.

En somme, ce profil décisionnel de motivations met de l'avant des thèmes associés à la poursuite de ses démarches et à l'expérimentation concrète. Il s'appuie sur une motivation intrinsèque, favorisant l'initiative personnelle et l'exploration active plutôt que sur un simple sens de l'engagement. Tout d'abord, des thèmes tels que « utiliser les informations recueillies pour engager son intuition », « constater l'importance d'approfondir ses recherches d'informations et mener des actions concrètes à la suite d'une expérience de stage », « explorer et analyser ses options scolaires et professionnelles », etc., présentent un profil décisionnel axé sur l'évolution des répondant.es à la suite de leur expérience de stage. En d'autres termes, ces thèmes reflètent une motivation à entreprendre des démarches, à mobiliser des apprentissages et à les mettre en action, afin de clarifier, de développer ou de cibler un choix de carrière.

D'autres thèmes présentent le profil décisionnel de motivations sous une perspective d'expérimentation, de découverte et d'exploration de soi et d'un métier durant l'expérience de stage. En ce sens, les répondant.es se sentent motivé.es dans leurs démarches, grâce à leurs engagements concrets dans un environnement valorisant et pratique. En effet, en fonction des thèmes suivants : « reconnaître ses besoins professionnels et les caractéristiques environnementales d'un métier », « s'ouvrir à des alternatives professionnelles », « mobiliser son expérience de stage valorisante pour entreprendre des démarches et prendre des décisions par soi-même », etc., l'acquisition d'informations validées sur le terrain et l'exécution de tâches reliées à un métier ou à un domaine professionnel, motive le ou la répondant.e dans les démarches liées à son choix de carrière.

3.4.3 Profil de confiance

Le profil décisionnel de confiance nourrit un sentiment de confiance en soi à l'égard de son avancement dans son processus de prise de décision de carrière. Une prise de décision de carrière se base sur l'importance de développer une relation saine entre sa perspective de ses compétences et ce qu'il est possible d'accomplir réellement en considérant aussi l'avis de son entourage. Les thèmes de ce profil, ainsi que la fréquence de chaque thème dans les entretiens des participant.es, sont présentés dans le Tableau 16.

Tableau 16 Résultats des thèmes associés au « Profil de confiance »

PROFIL DE CONFIANCE (n = 52)	
<u>Définition opératoire</u> : Extraits témoignant d'un processus de prise de décision de carrière incluant une assurance par rapport à soi-même, à ses décisions et à son cheminement scolaire et professionnel. Ils abordent un processus de développement personnel, de renforcement du potentiel, menant à un sentiment d'accomplissement à l'égard de son choix de carrière, d'une meilleure connaissance de soi et de la découverte de ses besoins professionnels.	
	Nombre
<u>Thèmes associés à la catégorie cognitive</u>	17
Demeurer fidèle à son premier choix de carrière (Aspiration)	4
S'affirmer comme seul.e maître de son choix de carrière (Locus)	8
S'orienter vers un choix de carrière préalablement choisi (Compromis)	5
<u>Thèmes associés à la catégorie comportementale</u>	6
Être prêt.e à répondre aux prochaines étapes de son processus (Procrastination)	6
<u>Thèmes associés à la catégorie relationnelle</u>	29
Prendre en considération son opinion plutôt que celle des autres (Consultation)	4
Prioriser l'emploi de ses propres connaissances et expériences de stage sur les propos d'autrui (Dépendance)	5
Répondre directement ou indirectement aux exigences de son entourage par rapport à son choix de carrière (Faire plaisir)	5
Être confiant.e à prendre ses décisions de carrière avec ou sans l'appui de son entourage (Faire plaisir)	5
Se sentir libre de prendre une décision de carrière pour soi-même (Faire plaisir)	5
Apprendre à se faire confiance dans ses prises de décision de carrière et au quotidien (Faire plaisir)	5

Note. Aspiration = Aspiration à l'égard d'une profession idéale. Locus = Locus de contrôle. Compromis = Volonté de compromis. Procrastination = Procrastination. Consultation = Consulter les autres. Dépendance = Dépendance des autres. Plaisir = Faire plaisir aux autres.

À travers l'analyse des thèmes dégagés des propos des participant.es, le profil décisionnel de confiance regroupe 52 extraits issus de sept dimensions parmi les 12 dimensions du modèle multidimensionnel de Gati et de ses collègues (2010). La majorité des thèmes proviennent de la catégorie relationnelle ($n = 29$), bien que des thèmes se rapportent aux catégories cognitive ($n = 17$) et comportementale ($n = 6$).

À première vue, les extraits de la catégorie relationnelle comportent 29 extraits, dont 24 extraits suggèrent qu'une expérience de stage peut mener une personne à dépendre exclusivement d'elle-même afin de prendre une décision de carrière. Tout d'abord, cinq extraits sur 29 indiquent que l'expérience de stage a

permis aux répondant.es de renforcer leur confiance en eux face à des situations similaires. En effet, le stage les aide à prendre des décisions de manière autonome, développant ainsi un sentiment de confiance dans leurs propres démarches. Les choix effectués durant cette expérience montrent qu'il est possible de reproduire ce comportement à l'extérieur, tant dans le cadre professionnel que dans leur vie quotidienne. Par ailleurs, cinq extraits se rapportent à la confiance en ses choix de carrière, en lien avec le désir de plaire aux autres. Cela signifie que, dans leur démarche de décision, certaines personnes peuvent être influencées par les attentes de leur entourage, privilégiant ainsi le plaisir des autres avant le leur. De plus, cinq extraits soulignent que cette capacité à prendre des décisions de manière autonome peut s'exercer avec ou sans le soutien des autres. En effet, certain.es répondant.es ont réalisé que leurs choix coïncidaient parfois avec les opinions de leurs parents et amis. Ainsi, bien que la décision soit personnelle, elle peut tout de même répondre aux attentes d'autrui.

Ensuite, cinq extraits évoquent le sentiment de liberté qui accompagne une décision de carrière prise indépendamment. L'expérience de stage crée un environnement propice à l'affirmation de soi, que ce soit pour satisfaire son entourage ou pour répondre à ses propres aspirations. D'autre part, cinq extraits soulignent que le stage constitue un espace favorable au développement d'une indépendance dans le choix de carrière. Les actions et décisions prises reposent sur divers éléments, comme les informations recueillies durant le stage et la découverte de ses compétences. Ces éléments deviennent des parties intégrantes de la personne, qui, face à des défis ou des influences extérieures, s'affirme et prend ses décisions de manière autonome. Un ou une participant.e peut ainsi valoriser son expérience personnelle acquise durant le stage. Enfin, quatre extraits sur 29 suggèrent qu'il n'est pas toujours nécessaire de consulter les autres, et qu'une décision devrait se fonder sur sa propre perspective plutôt que sur celle d'autrui. Comme évoqué précédemment, l'expérience de stage renforce la confiance en son opinion, et s'informer auprès des autres n'est pas indispensable pour prendre une décision de carrière. Les connaissances acquises, les échanges durant le stage et le développement personnel deviennent des éléments uniques et significatifs pour chaque participant.e, renforçant ainsi le respect envers sa propre vision au détriment de l'opinion des autres.

Pour la catégorie cognitive, tous les extraits se basent sur le principe qu'une expérience de stage encourage le développement et l'utilisation de sa confiance afin de prendre une décision de carrière. Plus spécifiquement, une expérience de stage offre un environnement sans obligation et sans attente, afin d'expérimenter ses intérêts et de découvrir de nouvelles compétences personnelles. Ainsi, les participant.es peuvent prendre une décision éclairée. En ce sens, huit extraits sur 17 proposent qu'un choix

de carrière puisse être effectué en s'affirmant comme seul.e maître de son choix, et ce, grâce à un sentiment de confiance en ses propres aspirations. Dans un autre ordre d'idée, cinq extraits sur 17 indiquent qu'à travers le stage et les diverses options qui se présentent aux participant.es, il est parfois plus rassurant de s'en tenir à ses idées initiales et d'opter pour un choix de carrière déjà envisagé. Cela dit, l'expérience de stage encourage également l'exploration et l'expérimentation d'autres voies scolaires et professionnelles, invitant ainsi à un compromis entre ses aspirations personnelles et de nouvelles possibilités. Par conséquent, cette expérience offre une variété d'options que le ou la participant.e peut évaluer et analyser, nourrissant ainsi ses réflexions sur son choix de carrière tout en intégrant les avantages d'une flexibilité et d'un ajustement à ses propres désirs et aux réalités rencontrées. Cela dit, pour certaines personnes, l'exploration de nouveaux métiers ou de domaines professionnels ne change pas l'aspiration initiale à l'égard d'une profession idéale. En effet, quatre extraits sur 17 suggèrent que l'expérience de stage demeure une opportunité d'observer et d'apprendre sur soi et sur le monde des métiers, mais afin de prendre une décision de carrière, les participant.es préfèrent demeurer fidèles à leur premier choix de carrière. En d'autres termes, ils ou elles se sentent suffisamment confiant.es à l'égard de leurs connaissances et de leurs objectifs pour sélectionner une option satisfaisante pour leur avenir professionnel.

Quant à la catégorie comportementale, les six extraits se rapportent au sentiment d'être prêt.e à répondre aux prochaines étapes de son processus de prise de décision de carrière. L'expérience de stage propose des activités qui encouragent le développement de la confiance en soi. Ainsi, en vivant des moments d'importance permettant de forger des compétences et de prendre confiance en ses idées et ses aspirations, les participant.es se voient en train de construire et de planifier les prochaines étapes de leur cheminement vocationnel.

En bref, ce profil décisionnel basé sur la confiance s'illustre davantage sous une perspective relationnelle que comportementale et cognitive. En ce sens, les extraits des répondant.es soulignent l'importance d'une expérience de stage pour développer un sentiment de confiance, celle-ci étant construite et solidifiée par des thèmes reliés à l'apprentissage et au développement des compétences validées sur le terrain. Les thèmes « apprendre à se faire confiance dans ses prises de décision de carrière et au quotidien », « prendre en considération son opinion plutôt que celle des autres », « mettre de l'avant sa propre expérience acquise durant le stage », etc., illustrent l'importance de développer une confiance en ses compétences et ses connaissances afin d'entreprendre des actions pour son choix de carrière. En ce sens, l'expérience de stage renforce le potentiel de la personne et engage une mobilisation en temps réel. Les informations acquises

et les compétences développées durant le stage permettent de fonder les prochaines démarches sur quelque chose de tangible et de solide. Le profil décisionnel de confiance basé sur ces thèmes peut consolider les opinions et mettre de l'avant un sentiment de pouvoir sur son propre cheminement vocationnel. Le sentiment de confiance que l'expérience de stage peut amener chez certain.es répondant.es leur permet de s'engager et d'entreprendre des démarches pour leur choix de carrière. Or, le profil décisionnel de confiance propose aussi un style de prise de décision de carrière axé sur sa propre perspective, son intuition préalable et une confiance en soi face à ses décisions. Les thèmes tels que : « s'affirmer comme seul.e maître de son choix de carrière », « s'orienter vers un choix de carrière préalablement choisi », « demeurer fidèle à son premier choix de carrière », etc., suggèrent que l'expérience de stage engage le ou la répondant.e à faire confiance à ses idées et à prendre action vers son objectif professionnel. La prise de décision de carrière peut donc être indépendante d'influences extérieures et demeurer entre les mains de la personne du début, jusqu'à la fin de ses démarches.

3.4.4 Profil de non-signifiante

Ce profil suggère que l'expérience de stage ne mobilise pas ou mobilise peu l'individu dans son processus de réflexion et d'engagement à l'égard de son choix de carrière. Pour différentes raisons, ce profil ne correspond pas aux besoins de la personne qui se retrouve face à une décision de carrière. Les thèmes et extraits associés à ce profil témoignent de l'insuffisance des avantages liés à l'expérience de stage. Les thèmes de ce profil, ainsi que la fréquence de chaque thème dans les entretiens des participant.es, sont présentés dans le Tableau 17.

Tableau 17 Résultats des thèmes associés au « Profil de non-signifiante »

PROFIL DE NON-SIGNIFIANCE (n = 81)	
<u>Définition opératoire</u> : Extraits témoignant d'une expérience de stage n'ayant pas eu l'effet escompté pour le ou la participant.e face à son processus de prise de décision de carrière. Le stage n'encourage pas le développement de la confiance, ne motive pas à s'engager dans ses démarches et n'offre pas les informations nécessaires pour le choix d'une carrière.	
	Nombre
<u>Thèmes associés à la catégorie cognitive</u>	32
Constater que l'expérience de stage répond partiellement ou peu aux attentes d'exploration d'un domaine (Aspiration)	6
Juger non significatif l'apport du stage concernant l'utilisation des informations acquises au regard d'une prise de décision de carrière (Traitement)	5
Juger non significatif l'apport du stage au regard de son intuition et ses capacités à prendre une décision de carrière (Intuition)	6
Juger non significatif l'apport du stage au regard de la rapidité à prendre une décision de carrière (Vitesse)	8
Expérimenter insuffisamment un domaine professionnel (Compromis)	4
Juger non significatif l'apport du stage au regard des alternatives professionnelles (Compromis)	3
<u>Thèmes associés à la catégorie comportementale</u>	22
Fournir ses propres efforts dans son choix de carrière, nonobstant l'expérience de stage (Efforts)	8
S'engager dans son cheminement décisionnel, malgré les difficultés rencontrées, et ce, sans que le stage soit concerné (Procrastination)	6
Retarder son processus décisionnel pour approfondir ses réflexions face à son choix de carrière (Procrastination)	3
Être hésitant.e à l'égard de l'apport significatif du stage sur le recueil d'informations pendant l'expérience (Recueil)	5
<u>Thèmes associés à la catégorie relationnelle</u>	27
S'informer auprès de son entourage indépendamment de son expérience de stage (Consultation)	7
Être indépendant.e face à sa prise de décision de carrière (Dépendance)	6
Juger non significatif l'apport du stage en regard aux responsabilités de son choix de carrière (Dépendance)	4
Se sentir libre de prendre une décision de carrière pour soi-même (Faire plaisir)	6
Juger non significatif l'apport du stage en regard au désir de satisfaire les attentes des autres dans son choix de carrière (Faire plaisir)	4

Note. Aspiration = Aspiration à l'égard d'une profession idéale. Traitement = Traitement des informations. Intuition = Utilisation de l'intuition. Vitesse = Vitesse de prise de décision. Compromis = Volonté de

compromis. Efforts = Efforts investis. Procrastination = Procrastination. Recueil = Recueil des informations. Consultation = Consulter les autres. Dépendance = Dépendance des autres. Plaisir = Faire plaisir aux autres.

À travers l'analyse des thèmes dégagés des propos des participant.es, le profil décisionnel de nonsignifiante regroupe 81 extraits se rapportant à 11 dimensions sur les 12 dimensions du modèle multidimensionnel de Gati et de ses collègues (2010). Les extraits proviennent de la catégorie cognitive ($n = 32$), mais aussi des catégories relationnelle ($n = 27$) et comportementale ($n = 22$).

Selon la catégorie cognitive, huit extraits sur 26 soulignent que le stage n'apporte pas une aide suffisante pour prendre rapidement une décision de carrière. Parallèlement, six extraits indiquent que l'impact du stage sur l'intuition et les capacités des participant.es est jugé insignifiant. Dans le même esprit, six thèmes révèlent une impression générale que l'expérience de stage ne suffit pas à influencer une décision de carrière. De plus, cinq extraits abordent l'apport du stage concernant l'utilisation des informations acquises pour la prise de décision, tandis que trois extraits mettent en lumière la non-signifiante du stage face aux alternatives professionnelles.

Il est ainsi évident que les décisions de carrière reposent principalement sur les connaissances personnelles avant d'être influencées par des facteurs externes. En ce sens, une expérience de stage ne fournit pas toujours les informations nécessaires pour guider une prise de décision. De même, l'avis des autres lors du stage ne suffit pas à influencer ce processus. En outre, le stage ne contribue que peu, voire pas du tout, à développer ou nourrir l'intuition des participant.es dans leur choix de carrière. Plus précisément, quatre thèmes sur 26 suggèrent qu'une expérience de stage limitée ne permet pas d'explorer pleinement des alternatives professionnelles, entravant ainsi la possibilité de compromis concernant son choix de carrière. Cela signifie que l'expérience de stage peut ne pas répondre aux attentes des participant.es, qui souhaitent explorer leurs possibilités professionnelles. Enfin, trois extraits précisent que, malgré la présentation d'alternatives professionnelles, une expérience de stage reste insuffisante pour explorer ces options et envisager des compromis pour l'avenir. En résumé, ces 22 extraits sur 26 reflètent la perception des participant.es selon laquelle certaines expériences de stage n'offrent pas un environnement propice au développement personnel et à la connaissance d'un domaine professionnel ni la possibilité d'échanges suffisants avec les autres pour influencer leurs choix.

Dans la catégorie relationnelle, dix extraits sur 27 évoquent la compétence à suivre sa propre perspective plutôt qu'à se fier aux avis des autres pour prendre une décision de carrière. En effet, une expérience de stage peut favoriser un sentiment d'indépendance chez le ou la stagiaire dans ses choix. Plus précisément,

dix extraits soulignent la compétence d'être autonome dans une prise de décision concernant sa carrière, à la suite d'une expérience de stage. En revanche, quatre extraits sur 27 indiquent que l'expérience de stage n'a pas de lien avec le processus décisionnel, suggérant que le choix de carrière ne sera pas influencé par cette expérience. Pour d'autres répondant.es, les influences externes peuvent prendre beaucoup de place dans l'analyse des options de carrière et le désir de répondre aux attentes de son entourage peut grandement influencer son choix. Plus précisément, six extraits sur dix proposent qu'après l'expérience de stage, la personne se sente libre de prendre une décision par elle-même, car il n'y a pas d'informations validantes ou d'expérience à partager avec son entourage. En ce sens, le désir de faire plaisir aux autres n'est pas important devant une expérience de stage insuffisante pour prendre une décision de carrière. En ce sens, quatre autres extraits sur dix mentionnent que l'expérience de stage n'a pas réellement d'impact sur l'attitude qu'un ou qu'une participant.e peut avoir à l'égard de son choix de carrière face aux autres. Enfin, sept extraits sur 27 se rapportent à la consultation des autres pour prendre une décision de carrière. En effet, les participant.es peuvent consulter des professionnel.les et leur entourage, mais de manière indépendante à leur expérience de stage. En ce sens, le stage peut offrir des opportunités pour évoluer personnellement et apprendre sur différentes caractéristiques d'un métier et d'un domaine professionnel. Cependant, pour certain.es participant.es, le stage demeure une expérience plutôt neutre et les avantages de cette expérience pour prendre une décision de carrière ne sont pas mobilisés par la personne.

Dans la catégorie comportementale, neuf extraits sur 22 suggèrent qu'à la suite d'une expérience de stage, le ou la stagiaire aura l'habitude de retarder ou non l'avancement de son processus de prise de décision de carrière. Plus précisément, six extraits sur 22 se rapportent à un engagement dans son cheminement décisionnel, malgré les difficultés rencontrées, et ce, sans que le stage soit concerné. En d'autres termes, l'expérience de stage, qu'elle soit positive ou négative, n'incite pas les participant.es à éviter ou à retarder leur processus de prise de décision de carrière. De plus, trois extraits sur 22 mentionnent que l'expérience de stage n'est peut-être pas suffisante pour recueillir des informations exerçant une influence positive dans son choix de carrière. Cependant, huit extraits sur 22 se rapportent à l'attribution de ses propres efforts dans son processus de prise de décision. En effet, ces extraits mettent de l'avant que l'expérience de stage ne permet pas de développer des attitudes ou des comportements permettant d'aider au choix de carrière. Cela dit, l'expérience de stage qui ne répond pas aux attentes ni aux besoins des participant.es peut les amener à mettre leurs démarches sur pause ou à effectuer des démarches différentes, afin de répondre à leurs besoins. Plus précisément, cinq extraits sur 22 soulignent un sentiment d'hésitation face à l'acquisition d'informations durant le stage pouvant aider au processus de réflexion. En d'autres termes, le stage peut demeurer une activité intéressante, mais sans plus. Ainsi, les informations disponibles durant le stage

peuvent être intéressantes dans leur ensemble, mais en finalité, ne répondent pas à un besoin spécifique lié à son choix de carrière. En conclusion, une expérience de stage ne correspond pas toujours aux attentes ni aux besoins de tous les participant.es. Dans certains cas, un stage demeure une activité plaisante ou une opportunité manquée. À travers les thèmes suivants : « observer que l'expérience de stage répond partiellement ou peu aux attentes du domaine exploré », « juger insignifiant l'apport du stage concernant l'utilisation des informations acquises au regard d'une prise de décision de carrière », « juger insignifiant l'apport du stage au regard de son intuition et de ses capacités à prendre une décision de carrière », etc., les bénéfices d'une expérience de stage ne sont pas obtenus par les répondant.es pour une prise de décision de carrière. En d'autres termes, le stage demeure une expérience qui aurait pu être avantageuse par rapport aux différentes dimensions d'une prise de décision de carrière, mais qui n'est pas exploitée pour un processus de prise de décision de carrière.

CHAPITRE 4

DISCUSSION

Cette recherche visait à mieux comprendre la perspective d'élèves du secondaire à l'égard de la contribution d'une expérience de stage dans un processus de prise de décision de carrière. Plus spécifiquement, elle avait pour objectif d'explorer les significations des dimensions cognitives, comportementales et relationnelles liées à leur choix de carrière. À partir des données recueillies par l'administration d'un questionnaire et la réalisation d'un entretien semi-dirigé abordant ces dimensions décisionnelles inspirées des travaux de Gati et de ses collègues (2010), quatre profils décisionnels ont été identifiés en tenant compte du rôle de l'expérience de stage. Dans un premier temps, des thèmes ont été ciblés par rapport au propos des participant.es relativement à chacune des 12 dimensions décisionnelles. Dans un deuxième temps, une analyse de l'ensemble des thèmes dégagés a permis de dégager quatre profils décisionnels pouvant traverser l'expérience de chaque participant.es par le biais des 12 dimensions correspondant à une catégorie cognitive, comportementale ou relationnelle. Ces quatre profils sont : le profil de confirmation, le profil de motivations, le profil de confiance et le profil de non-signifiante.

Le profil décisionnel de confirmation regroupe en majorité des dimensions cognitives mettant de l'avant une démarche vocationnelle basée sur la validation d'informations dans un environnement pratique qu'un stage en milieu professionnel peut offrir. Le profil décisionnel de motivations équilibre les dimensions cognitives et relationnelles tout en mettant l'accent sur les aspects comportementaux, en privilégiant les actions entreprises après une expérience de stage. Le profil décisionnel de confiance privilégie les dimensions relationnelles, en adoptant une approche centrée sur l'établissement d'un sentiment de confiance par le soutien de l'entourage et des mentor.es. Enfin, le profil décisionnel de non-signifiante se distingue par une approche plus indépendante des expériences de stage dans le processus de décision de carrière, avec un équilibre entre les dimensions cognitives, relationnelles et comportementales, bien que les dimensions cognitives soient légèrement prédominantes. L'identification de ces profils permet de répondre aux trois questions spécifiques de recherche, lesquelles portent sur le sens conféré aux dimensions décisionnelles d'ordre cognitif, comportemental et relationnel, chez des élèves du secondaire ayant complété une expérience de stage en milieu professionnel.

4.1 Sens conféré aux dimensions cognitives

Dans cette section, il est question de la façon dont chaque dimension cognitive est perçue et vécue par les élèves, en fonction des profils décisionnels identifiés. Cette étude met en lumière plusieurs dimensions cognitives clés dans le processus décisionnel des élèves du secondaire, telles que le traitement de l'information, le locus de contrôle, l'aspiration à une profession idéale, la vitesse de prise de décision, la volonté de compromis et l'utilisation de l'intuition.

Les résultats montrent que ces dimensions sont particulièrement pertinentes pour le profil décisionnel de confirmation. Dans ce cadre, les élèves les utilisent pour valider des choix de carrière déjà envisagés, notamment par la recherche d'informations supplémentaires et un engagement plus rapide dans leur parcours. Le stage facilite ainsi la validation des intuitions, simplifiant le processus décisionnel, ce qui rejoint les travaux de Gati et ses collègues (2012), qui soulignent que le traitement analytique des informations favorise un processus décisionnel adaptatif. Cela peut inclure la collecte d'informations sur les exigences d'un métier, des échanges avec des professionnels ou des expériences pratiques lors d'un stage, réduisant ainsi l'indécision de carrière en rendant le choix plus concret.

Le profil décisionnel de motivations montre que les informations acquises lors du stage poussent certains élèves à envisager d'autres options, mais certains ne prennent pas en compte des dimensions comme l'aspiration à un métier idéal et le locus de contrôle. Ces dimensions sont essentielles, car elles influencent la capacité à réussir et servent de repères dans la réflexion sur l'avenir professionnel. Sans elles, des élèves peuvent avoir du mal à s'engager pleinement dans la réflexion et à faire des choix de carrière clairs. Ce manque d'engagement peut être lié à des difficultés émotionnelles, telles que l'anxiété, qui, comme le soulignent Gati et ses collègues (2011), peuvent interférer avec le traitement cognitif des informations et freiner l'investissement dans le processus décisionnel.

Le profil décisionnel de confiance montre des élèves qui se sentent sûrs de leurs choix, soutenus par un locus de contrôle interne et l'aspiration à un métier idéal. Bien que la rapidité de prise de décision et l'intuition soient moins utilisées, leurs choix reposent sur un traitement cognitif solide. Le profil décisionnel de confiance décrit des individus qui, dans le cadre de leur choix de carrière, s'appuient sur une forte confiance en leurs capacités et un locus de contrôle interne, leur permettant de prendre des décisions plus sûres et mieux réfléchies (Bandura, 1997, 2019). Ces élèves, qui aspirent à un métier idéal, sont guidés par des valeurs et des objectifs personnels, ce qui leur confère une direction claire dans leurs choix (Gati et al., 2010). Contrairement à ceux qui privilégient des décisions rapides ou intuitives, ils adoptent une approche

plus cognitive et analytique, prenant en compte les informations disponibles pour faire des choix éclairés (Arroba, 1977). Ce processus décisionnel est renforcé par un sentiment d'efficacité personnelle, les rendant plus aptes à anticiper les conséquences de leurs décisions (Bandura, 1997). Ainsi, bien qu'ils utilisent moins l'intuition et la rapidité, leurs décisions reposent sur un raisonnement solide et structuré, permettant d'atteindre leurs objectifs de manière réfléchie (Gati et al., 2011).

Le profil de non-signifiante révèle que certain.es stagiaires n'ont pas su tirer pleinement profit de leur expérience, mettant en évidence l'importance d'un cadre de stage propice au développement du locus de contrôle interne. Comme l'indiquent Betz et Luzzo (1996), un sentiment d'efficacité personnelle favorise un meilleur engagement décisionnel. Lorsqu'un stage n'offre pas un environnement propice à l'autonomie et à la confiance en ses compétences, le ou la stagiaire peut minimiser l'importance de la réflexion et des compétences cognitives, comme l'analyse d'information ou l'aspiration à un métier idéal. En ce sens, les dimensions cognitives (Gati et al., 2012), semblent jouer un rôle différent dans ce profil décisionnel. En conséquence, ces stagiaires se basent davantage sur des jugements préexistants que sur les enseignements tirés de leur expérience de stage.

Les résultats mettent également en évidence le rôle de l'intuition et de la volonté de compromis, des dimensions peu abordées dans les écrits scientifiques. Pour certain.es élèves, l'intuition facilite la validation de leur choix, tandis que pour d'autres, elle encourage l'exploration. Cette observation rejoint les travaux de Scott et Bruce (1995) et de Gati et ses collègues (2012), qui montrent que l'indécision est influencée par des facteurs cognitifs et émotionnels. L'intuition joue un rôle important dans les situations d'incertitude, soulignant que la prise de décision n'est pas uniquement rationnelle, mais aussi émotionnelle. Les résultats s'inscrivent également dans la théorie du sentiment d'efficacité personnelle de Bandura (1997), qui met l'accent sur le rôle des expériences vécues dans le développement du sentiment de compétence. Lors des stages, les élèves s'intègrent dans un environnement de travail réel ou en stage d'observation et cette expérience leur permet de mieux comprendre leurs compétences et leurs intérêts ainsi que les exigences professionnelles. Selon Gamboa et ses collègues (2013), la qualité des stages joue un rôle directement sur l'exploration de carrière et la prise de décision des jeunes en renforçant leur confiance en soi, ce qui est en accord avec la théorie de Bandura (1997) sur le sentiment d'efficacité personnelle. En prenant des décisions de manière autonome, les élèves développent un sentiment de compétence qui nourrit leur confiance et leur capacité à résoudre des problèmes complexes. Cela correspond également à la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2000), qui souligne l'importance de l'autonomie pour la motivation intrinsèque. Prendre des décisions de manière autonome permet aux élèves de mieux comprendre les

implications de leurs choix professionnels, stimulant ainsi leur réflexion critique et leur capacité à traiter des informations complexes. Le traitement d'informations les aide à comprendre les enjeux de leurs choix professionnels, facilitant l'évaluation des options disponibles et renforçant leur sentiment d'efficacité personnelle.

Enfin, cette autonomie décisionnelle renforce le locus de contrôle interne des élèves, c'est-à-dire leur perception de pouvoir influencer leurs choix. Selon Bandura (1997), plus un individu se sent capable de maîtriser une situation, plus il ou elle développe une croyance en sa propre réussite. Cette maîtrise cognitive, acquise par l'expérience de stage, joue un rôle sur leur estime de soi et leur motivation à s'engager dans de futures tâches, en cohérence avec la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2000), qui stipule que la motivation intrinsèque est favorisée par l'autonomie. Cette recherche souligne l'importance des dimensions cognitives dans le processus de prise de décision de carrière des élèves. L'expérience de stage apparaît comme un facteur clé pour clarifier les choix professionnels, en permettant aux élèves de valider leurs intérêts et de prendre des décisions plus éclairées. Les résultats confirment que des dimensions comme l'aspiration à un métier idéal, la volonté de compromis et l'utilisation de l'intuition jouent un rôle fondamental dans ce processus. Les élèves qui ont expérimenté une situation professionnelle concrète ont non seulement mieux compris ce qu'ils ou elles recherchent dans un futur emploi, mais ont aussi amélioré leur capacité à évaluer leurs compétences et à faire des liens entre leurs intérêts personnels et les possibilités professionnelles. Le modèle multidimensionnel de Gati et ses collègues (2010) souligne que, bien que des facteurs comme le soutien social et les comportements engageants soient importants, c'est souvent la dimension cognitive qui permet de prendre des décisions plus réfléchies et mieux adaptées au marché du travail. Lorsqu'un.e élève identifie clairement ses préférences et forces grâce à une expérience de stage, il ou elle réduit son incertitude et affine ses choix vocationnels. Ainsi, la prise de décision devient un processus moins aléatoire et plus structuré, où les connaissances acquises lors d'expériences concrètes deviennent le fondement de décisions plus sûres et cohérentes. La dimension cognitive, dans ce cadre, inclut non seulement la collecte d'informations, mais aussi leur interprétation et leur intégration dans un projet personnel.

En bref, cette étude met en lumière le rôle central des dimensions cognitives dans le processus de prise de décision de carrière des élèves du secondaire, en particulier à travers l'expérience de stage en milieu professionnel. Les résultats montrent que les dimensions telles que l'aspiration à un métier idéal, le locus de contrôle, la vitesse de prise de décision, l'intuition, la volonté de compromis et le traitement de l'information jouent un rôle directement sur la manière dont les élèves perçoivent et prennent leurs

décisions professionnelles. Ces facteurs ne sont pas seulement des éléments cognitifs isolés, mais interagissent de manière complexe pour guider les choix des élèves en fonction de leurs profils décisionnels spécifiques.

L'analyse des différents profils décisionnels (confirmation, motivations, confiance, non-signifiante) met en évidence que les élèves utilisent ces dimensions cognitives de manière différente, selon leurs besoins et leurs attentes. Pour les élèves du profil de confirmation, par exemple, le traitement de l'information et l'intuition sont mobilisés pour valider des choix déjà envisagés, tandis que ceux du profil de motivations montrent davantage une ouverture à l'exploration de nouvelles options, bien que leur réflexion soit parfois freinée par un manque d'engagement émotionnel ou par des émotions comme l'anxiété. Cette distinction souligne l'importance de comprendre comment ces dimensions influencent, non seulement la capacité des élèves à prendre des décisions éclairées, mais aussi la manière dont des facteurs émotionnels et contextuels peuvent interférer avec ce processus. Ainsi, cette recherche montre que la prise de décision de carrière des adolescent.es est un processus dynamique et complexe, où les dimensions cognitives, associées à des expériences concrètes comme le stage, jouent un rôle déterminant dans la construction d'un parcours professionnel éclairé et adapté aux aspirations individuelles. La gestion de ces dimensions, à travers des dispositifs éducatifs et des accompagnements ciblés, constitue un levier important pour améliorer la qualité de la prise de décision de carrière des élèves et pour les préparer à naviguer dans un monde professionnel de plus en plus incertain et en constante évolution.

4.2 Sens conféré aux dimensions comportementales

Cette recherche explore le rôle des dimensions comportementales dans le processus de prise de décision de carrière des élèves du secondaire, en particulier l'investissement d'efforts, la procrastination et le recueil d'informations. Les résultats soulignent l'importance de ces dimensions dans le processus décisionnel, en particulier dans le contexte des stages en milieu professionnel, qui constituent un cadre concret d'expérimentation et d'apprentissage.

Dans le profil de confirmation, les élèves manifestent des comportements visant à valider des choix de carrière déjà envisagés. Les stages jouent un rôle central dans ce processus, offrant des opportunités d'expérimenter des intérêts professionnels et d'affirmer leur engagement. Ces actions concrètes, telles que le recueil d'informations et l'exploration directe de l'environnement professionnel, permettent aux élèves d'ajuster leurs choix en fonction des retours obtenus. Ce phénomène est cohérent avec les recherches de Gati et ses collègues (2012), qui indiquent que les expériences pratiques jouent un rôle clé dans la réduction

de l'incertitude liée aux choix de carrière et la validation de ces choix. En effet, l'engagement dans des actions concrètes pendant un stage permet de renforcer la confiance en ses décisions et d'affiner son projet professionnel.

Le profil de motivations, au contraire, se distingue par un engagement plus actif et une démarche proactive. Les élèves ne se contentent pas de suivre les attentes imposées par les stages, mais prennent l'initiative de mieux comprendre leurs intérêts professionnels, d'approfondir leurs connaissances et de s'impliquer dans des activités pertinentes pour leur parcours de carrière. Cette approche s'inscrit dans la théorie de la motivation intrinsèque de Deci et Ryan (2000), qui montre que les individus sont plus motivé.es lorsqu'ils ou elles peuvent agir de manière autonome et s'engager dans des activités correspondant à leurs intérêts. Dans ce contexte, les stages offrent un cadre idéal pour stimuler cette motivation intrinsèque, en permettant aux élèves de prendre des décisions éclairées et de renforcer leur confiance en leur capacité à choisir une voie professionnelle qui leur corresponde.

Le profil de confiance se caractérise par des élèves ayant acquis.es une certaine assurance dans leur processus décisionnel. Leur sentiment de compétence, renforcé par des expériences réussies, les incite à prendre des décisions rapidement et à éviter la procrastination. Ce phénomène est bien expliqué par la théorie du sentiment d'efficacité personnelle de Bandura (1997), selon laquelle la croyance en sa capacité à réussir contribue à l'engagement et réduit l'hésitation face aux choix. Après une expérience de stage, les élèves peuvent se sentir plus confiant.es dans leurs capacités, ce qui limite les comportements de procrastination et les encourage à agir face aux défis. Par exemple, un élève qui réussit une tâche perçue comme complexe lors d'un stage peut en tirer une plus grande assurance pour aborder d'autres défis professionnels à l'avenir.

Enfin, le profil de non-signifiante reflète une perception moins favorable des stages, marquée par un sentiment d'indifférence ou de manque de pertinence pour le développement professionnel. Bien que cette perception puisse sembler conduire à la procrastination, les résultats de cette étude montrent que ce n'est pas systématique. Certain.es élèves, malgré un stage perçu comme peu pertinent, continuent à avancer dans leur réflexion professionnelle, cherchant à tirer parti des informations ou compétences acquises. Cette observation rejoint les travaux de Gati et ses collègues (2012), qui suggèrent que la procrastination dans les décisions de carrière peut résulter d'une inadéquation entre les expériences vécues et les attentes personnelles. Toutefois, dans cette étude, bien que les élèves n'aient pas trouvé leur stage pleinement satisfaisant, ils ont poursuivi leur exploration, ce qui montre une résilience dans leur démarche. Cela peut

aussi être dû à des facteurs extrinsèques, comme la recherche de crédits ou l'amélioration de leur profil académique, qui les incitent à continuer à s'engager dans le processus, malgré un manque d'intérêt immédiat pour le stage en question. La motivation extrinsèque, comme le soulignent Lent et Brown (1996), peut donc jouer un rôle important dans la persévérance de certain.es élèves, même en l'absence de motivation intrinsèque.

En bref, cette recherche met en évidence le rôle central des dimensions comportementales, soit un engagement actif, la gestion de la procrastination et le recueil d'informations, dans la prise de décision de carrière des élèves. Selon les profils identifiés, ces dimensions se manifestent différemment : dans le profil de confirmation, elles servent à valider les choix de carrière, tandis que dans le profil de non-signifiante, elles permettent une exploration continue, même en cas de stage perçu comme peu pertinent. Cela souligne l'importance d'améliorer la conception des stages pour les rendre plus pertinents et enrichissants, afin de mieux soutenir les élèves dans leur processus décisionnel. Cependant, les résultats suggèrent même que, lorsque les stages ne sont pas perçus comme significatifs, certain.es élèves parviennent à progresser dans leur réflexion de carrière, illustrant ainsi leur capacité à maintenir une dynamique proactive, à explorer de nouvelles avenues et à utiliser l'expérience acquise pour ajuster leurs choix professionnels.

4.3 Sens conféré aux dimensions relationnelles

Les dimensions relationnelles jouent un rôle clé dans la prise de décision de carrière des jeunes, notamment à travers les profils de confiance et motivations, où l'influence de l'entourage et des relations interpersonnelles est centrale. Les résultats de cette étude montrent que les jeunes font appel à leurs proches, mentor.es, ou professionnel.les de l'orientation pour éclairer leurs choix, mais cette influence varie en fonction des profils décisionnels et de l'expérience vécue lors des stages.

Dans le profil de confirmation, les jeunes, déjà sûr.es de leurs choix, montrent peu de dépendance aux dimensions relationnelles. Leur processus décisionnel est dominé par la validation interne et l'exploration personnelle, plutôt que par la consultation extérieure. Ils ou elles privilégient des expériences concrètes qui valident leurs choix, alignant cette autonomie avec les travaux de Savickas (2005), qui souligne que les jeunes affirmé.es dans leurs choix se concentrent sur des validations cognitives et comportementales, et non sur des conseils externes. Ce profil reflète aussi la théorie de Bandura (1997), qui met en avant l'importance de la perception de soi et du sentiment d'efficacité personnelle dans la prise de décision.

Dans le profil de motivations, les dimensions relationnelles sont particulièrement présentes à travers les échanges avec la famille, les ami.es, les enseignant.es et les conseiller.es d'orientation. Ces interactions

aident les jeunes à clarifier leurs choix de carrière, ce qui correspond aux conclusions de Bandura (1997), Normandeau et ses collègues (2016), et Cannard (2019), qui soulignent que les échanges sociaux enrichissent la prise de décision en offrant des perspectives diverses et des conseils pratiques. Toutefois, un élément distinct de cette recherche réside dans l'importance du développement du sentiment de confiance en soi : les jeunes qui croient en leur capacité à réussir tendent à prendre des décisions plus indépendantes et à surmonter les obstacles, comme le montre la théorie de Bandura (1997). Les relations significatives, notamment avec des mentor.es, renforcent ce sentiment de compétence et d'autonomie, facilitant ainsi des choix professionnels plus affirmés et éclairés, en accord avec Gamboa et ses collègues (2013).

Dans le profil de confiance, les dimensions relationnelles sont marquées par une consultation active de l'entourage, bien que la dépendance aux avis extérieurs reste limitée. L'expérience de stage joue un rôle clé, car elle permet aux jeunes de développer progressivement leur autonomie décisionnelle. Ceux et celles qui jugent leur stage enrichissant deviennent plus indépendant.es, ce qui rejoint les travaux de Germejis et Verschueren (2011), ainsi que de Cournoyer et Lachance (2018), qui montrent que l'indécision peut renforcer la dépendance aux conseils extérieurs, mais que l'expérience professionnelle aide à cultiver une plus grande autonomie. Le stage devient donc un moment clé où les jeunes réconcilient leurs propres aspirations avec les attentes extérieures, validant ainsi leur processus de décision de manière plus autonome.

Dans le profil de non-signifiante, les dimensions relationnelles varient fortement selon l'expérience de stage et l'impact perçu par les jeunes. Pour certain.es, l'expérience renforce leur autonomie et leur capacité à prendre des décisions professionnelles sans se soucier des attentes sociales ou familiales. Cela s'inscrit dans les travaux de Savickas (2005) et Bandura (1997), selon lesquels une forte certitude dans les choix de carrière incite les jeunes à s'appuyer sur leurs propres réflexions et expériences plutôt que sur des conseils externes. Pour d'autres, l'expérience de stage ne semble pas avoir de rôle significatif et ces jeunes continuent de se tourner vers des conseils extérieurs, notamment ceux de leurs proches ou de conseiller.ères d'orientation. Cette situation est en ligne avec les recherches de Gati et ses collègues (2012), qui évoquent le rôle de l'incertitude dans la prise de décision. Cependant, même dans ces cas, le stage peut offrir une certaine autonomie, en permettant aux jeunes de se libérer de certaines pressions extérieures, ce qui les aide à prendre des décisions plus indépendantes à long terme, en écho aux travaux de Germejis et Verschueren (2011).

En bref, cette recherche a permis de répondre aux questions spécifiques concernant le rôle des dimensions relationnelles dans la prise de décision de carrière des jeunes, en particulier à travers l'expérience des stages. Premièrement, les relations interpersonnelles, notamment avec l'entourage et les mentor.es, sont cruciales pour éclairer les choix de carrière, bien que la perception de leur influence varie selon les profils de décision. Les jeunes en profil de confirmation privilégient principalement une validation interne et une exploration personnelle, tandis que ceux et celles du profil de confiance développent une autonomie décisionnelle accrue après une expérience de stage enrichissante, équilibrant leurs propres aspirations avec les attentes des autres. Deuxièmement, dans le profil de motivations, les échanges sociaux et les conseils extérieurs jouent un rôle majeur dans la clarification des choix, mais c'est surtout la confiance en soi et le sentiment de compétence qui permettent de faire des choix de carrière plus autonomes. Enfin, dans le profil de non-signifiante, l'expérience de stage peut renforcer l'autonomie, mais pour certain.es jeunes, elle n'apporte pas les informations nécessaires pour éclairer leur décision, les amenant à consulter davantage leur entourage. Les résultats montrent ainsi que l'autonomie décisionnelle se construit à travers une interaction dynamique entre les expériences personnelles et les influences sociales, ce qui confirme l'importance des dimensions relationnelles dans le processus décisionnel. Ces résultats sont cohérents avec les théories de l'autodétermination et du sentiment d'efficacité personnelle, suggérant que les relations interpersonnelles de soutien, tout en étant variables, jouent un rôle clé dans l'accompagnement des jeunes vers des choix de carrière plus affirmés et indépendants.

CONCLUSION

Cette recherche est la première à se pencher sur la prise de décision de carrière des adolescent.es, en particulier sur la manière dont les dimensions cognitives, comportementales et relationnelles sont mobilisées après une expérience de stage. S'appuyant sur le modèle multidimensionnel de Gati et ses collègues (2010), cette étude apporte une compréhension approfondie des profils décisionnels des jeunes et du rôle des stages dans leur processus de prise de décision de carrière. En enrichissant leurs compétences, en favorisant leur autonomie et en leur offrant l'opportunité de réfléchir à leurs intérêts et aptitudes, les stages jouent un rôle fondamental dans l'orientation professionnelle des jeunes (Savickas, 2005). En effet, les stages permettent aux élèves du secondaire de valider leurs choix et de prendre des décisions éclairées, en développant des comportements engageants et en renforçant leur réseau de soutien, notamment à travers des relations significatives avec des mentor.es et des professionnel.les de l'orientation. Les résultats montrent que les dimensions cognitives sont primordiales pour confirmer un choix de carrière. L'expérience de stage aide les élèves à mieux cerner leurs intérêts, en validant leur perception de certaines professions. Les dimensions comportementales, telles que le recueil d'informations et la gestion de la procrastination, exercent un rôle important sur leur engagement dans le processus de prise de décision. En effet, les élèves ayant vécu des expériences enrichissantes durant leurs stages semblent éviter la procrastination et agissent de manière plus autonome (Bandura, 1997). Enfin, les dimensions relationnelles démontrent l'importance du soutien externe, comme celui des mentor.es, pour développer la confiance et l'autonomie des jeunes dans leur prise de décision de carrière (Lent et Brown, 1996).

Les retombées de cette recherche sont multiples, tant sur le plan pratique que théorique. Tout d'abord, elle offre aux éducateurs.trices, aux conseiller.ères d'orientation et aux professionnel.les une perspective approfondie sur la manière dont les stages peuvent être repensés et optimisés pour répondre aux besoins spécifiques des élèves, et ce, dans une démarche plus ciblée et cohérente. En s'appuyant sur les dimensions cognitives, comportementales et relationnelles de la prise de décision de carrière, cette étude fait ressortir des leviers importants pour améliorer l'expérience des stagiaires, soit la personnalisation des parcours de stage, le renforcement de l'autonomie décisionnelle ainsi que le développement d'une réflexion personnelle, l'acquisition de compétences pratiques et le développement de relations professionnelles enrichissantes. Ces actions permettent d'aider les élèves à prendre des décisions professionnelles plus éclairées et adaptées à leurs aspirations et capacités.

Dans l'optique de réduire l'indécision de carrière et d'augmenter l'engagement des élèves dans leurs démarches scolaires et professionnelles, il est essentiel que les établissements scolaires intègrent et ajustent les modalités des stages en fonction des profils et des aspirations des jeunes. En mettant l'accent sur les dimensions cognitives, les programmes pourraient favoriser des tâches et des projets permettant aux élèves de valider leurs intérêts professionnels, d'explorer de nouvelles carrières et de confirmer la pertinence de leurs choix. Cela pourrait inclure des ateliers de réflexion en amont d'un stage, des activités de validation de compétences et des échanges réguliers avec des mentor.es ou des professionnel.les du secteur. Ces pratiques aideraient non seulement les élèves à mieux comprendre leurs aspirations, mais aussi à affiner leur capacité à prendre des décisions éclairées et autonomes. D'un point de vue comportemental, l'étude souligne l'importance de soutenir les élèves dans la mise en place d'actions concrètes pour valider leurs choix professionnels. En offrant des opportunités d'exploration active, par exemple en permettant aux stagiaires de participer à des projets variés ou de mener des recherches professionnelles pendant leur stage, les établissements peuvent aider les élèves à dépasser la simple observation et à s'investir activement dans leur processus décisionnel. Cela pourrait également inclure des suivis après un stage, où les élèves sont encouragé.es à appliquer leurs nouvelles compétences et à ajuster leurs choix en fonction des enseignements tirés de leurs expériences. Quant aux dimensions relationnelles, qui se révèlent particulièrement cruciales pour certain.es jeunes, cette recherche montre qu'il est essentiel d'offrir un environnement dans lequel les élèves peuvent non seulement recevoir des conseils, mais aussi échanger avec des mentor.es qui leur fournissent des retours constructifs. Les relations professionnelles et les soutiens extérieurs jouent un rôle majeur dans la clarification des choix de carrière. Ainsi, en mettant en place des partenariats solides avec des professionnel.les de différents secteurs, en favorisant les échanges avec des mentor.es expérimenté.es et en encourageant les élèves à établir des réseaux de contacts dans leur domaine d'intérêt, les écoles pourraient considérablement enrichir les bénéfices relationnels des stages. Cela pourrait aussi comprendre des séances de suivi ou de mentorat après leur stage, où les élèves reçoivent un soutien continu dans leur processus de choix de carrière.

Cette étude invite également à une transformation des pratiques dans l'accompagnement des jeunes, notamment en orientant les établissements scolaires et les professionnel.les de l'orientation vers une approche plus intégrée, qui privilégie un soutien holistique combinant réflexion personnelle, exploration active et accompagnement relationnel. Une telle approche pourrait non seulement améliorer la qualité des stages, mais aussi permettre aux élèves de mieux comprendre leurs motivations, de se projeter plus sereinement dans leur avenir professionnel et de prendre des décisions plus éclairées et autonomes. La recherche fournit des informations précieuses aux professionnel.les du développement de carrière et aux

conseiller.ères d'orientation pour enrichir leur accompagnement auprès des jeunes. Elle identifie différents profils décisionnels, permettant ainsi d'adapter les stratégies en fonction des caractéristiques spécifiques de chaque élève. En mettant en lumière l'importance des dimensions cognitives, comportementales et relationnelles, les conseiller.ères d'orientation peuvent renforcer la confiance des jeunes, encourager des comportements d'exploration et soutenir les relations avec des mentor.es. L'étude souligne également le rôle des stages sur la validation des choix de carrière, incitant les professionnel.les à encourager la participation à des expériences significatives. De plus, en évaluant le décalage entre les attentes des élèves et la réalité des stages, les conseiller.ères d'orientation peuvent aider à clarifier ces attentes et à ajuster les objectifs. La recherche met aussi de l'avant l'importance des réseaux de soutien, et les professionnel.les peuvent faciliter des relations avec des mentor.es du secteur. Enfin, les résultats font ressortir la nécessité de tenir compte des divers contextes qui peuvent intervenir dans les choix de carrière. Ainsi, en intégrant cette perspective, les conseiller.ères d'orientation peuvent adopter une approche plus holistique et contextuelle, favorisant des décisions de carrière éclairées et adaptées aux aspirations des élèves. En somme, cette recherche ouvre la voie à une évolution des pratiques éducatives et d'orientation, en insistant sur l'importance d'une approche plus personnalisée et multidimensionnelle des stages, qui vise à renforcer les compétences des élèves dans les trois domaines essentiels de la prise de décision de carrière : la cognition, le comportement et les relations interpersonnelles. Par ce biais, elle contribue à mieux préparer les jeunes à une prise de décision professionnelle éclairée et adaptée à leurs aspirations profondes, tout en fournissant des informations pertinentes pour les professionnel.les de l'orientation scolaire.

Ainsi, au-delà de son apport pratique, cette étude enrichit les écrits scientifiques sur l'orientation professionnelle en soulignant l'importance d'intégrer ces trois dimensions clés (cognitives, comportementales et relationnelles) dans les programmes de stages. L'accent mis sur l'intégration de ces dimensions dans l'orientation professionnelle permet de mieux saisir la complexité du processus décisionnel des jeunes. Alors que les recherches existantes sont peu nombreuses et souvent concentrées sur un ou deux aspects de la prise de décision de carrière, cette approche multidimensionnelle offre une vision plus complète et plus nuancée, qui pourrait enrichir les pratiques pédagogiques liées à l'orientation. En ce sens, cette recherche constitue également un point de départ pour de futures études qui pourraient approfondir l'analyse des effets des stages dans différents contextes éducatifs, en tenant compte de la diversité des milieux socioculturels et des secteurs professionnels. Par exemple, des recherches longitudinales pourraient permettre de mieux comprendre l'évolution des choix de carrière et le processus de prise de décision des élèves au fil du temps, en mettant en perspective les effets à long terme des stages sur leur développement professionnel et leur trajectoire d'orientation.

Il est également important de considérer certaines limites qui pourraient influencer les résultats et les conclusions de l'étude. La diversité des expériences de stage en fonction des secteurs peut restreindre la richesse des résultats. Tout d'abord, cette variation peut entraîner une hétérogénéité dans les données recueillies, rendant plus difficile l'identification de tendances claires et applicables dans d'autres domaines de recherche. Par exemple, les compétences requises pour un stage dans un environnement créatif, comme le design ou la publicité, peuvent être très différentes de celles attendues dans un stage en comptabilité ou en gestion d'entreprise, ce qui peut modifier la façon dont les stagiaires se perçoivent dans leurs rôles et influencent leur développement professionnel. Les résultats de cette étude pourraient être affectés par la diversité des expériences de stage, notamment en raison des différences significatives entre les secteurs professionnels. Cette hétérogénéité pourrait rendre difficile l'identification de tendances, car les compétences et les attentes varient considérablement d'un domaine à l'autre, ce qui pourrait teinter la manière dont les stagiaires se perçoivent et développent leurs compétences. Concrètement, l'impact de cette diversité sur les résultats de la recherche est que les conclusions risquent d'être nuancées ou biaisées. Les variations entre secteurs professionnels pourraient empêcher l'identification de profils décisionnels clairs et homogènes, car les expériences de stage dans des domaines différents influencent différemment les perceptions et les choix de carrière des élèves. Par exemple, les compétences nécessaires dans des secteurs créatifs comme le design ou la publicité diffèrent largement de celles requises dans des domaines plus techniques ou administratifs, ce qui pourrait limiter le transfert des résultats à tous les types de stages et d'orientations professionnelles. De plus, cette diversité peut restreindre la portée des conclusions tirées.

Les attentes et objectifs personnels des stagiaires ne correspondent pas toujours à la réalité de l'expérience de stage, ce qui souligne l'importance d'explorer comment ces attentes se confrontent à la pratique. Plusieurs facteurs externes, tels que les conditions de travail, l'encadrement des mentor.es et les tâches assignées, peuvent empêcher l'atteinte de certains objectifs. En particulier, la qualité de l'encadrement et la relation avec le ou la mentor.e jouent un rôle crucial dans l'expérience vécue, influençant la capacité des stagiaires à prendre des décisions autonomes, sans se laisser influencer par les attentes extérieures. Cependant, les résultats de cette recherche montrent que les expériences de stage ne se déroulent pas dans un environnement social uniforme, ce qui peut limiter la portée de l'expérience pour certains stagiaires. De plus, le choix du domaine de stage est souvent conditionné par des facteurs externes, comme la disponibilité des offres de stage, la diversité des secteurs professionnels et la qualité de l'encadrement. Ces contraintes peuvent affecter l'engagement et la motivation des stagiaires, si l'expérience ne répond pas à leurs attentes ou à leurs intérêts. Enfin, la clarté du choix de carrière est un processus subjectif, souvent influencé par les expériences vécues durant le stage, rendant difficile l'analyse d'un choix vocationnel

définitif. Ainsi, ces limites peuvent restreindre l'interprétation des résultats, car elles varient d'un stagiaire à l'autre et influencent directement la qualité et la pertinence des informations recueillies. En revanche, dans le cadre de cette recherche, la population cible comprend des élèves ayant effectué un stage pendant leurs études secondaires. Plus précisément, il s'agit d'élèves de 5e secondaire ayant réalisé un stage en milieu professionnel dans le cadre du programme Classes Affaires de l'organisme Montréal Relève, durant l'été 2019. Cet échantillon demeure limité, n'incluant que des élèves ayant étudié dans des écoles secondaires de l'île de Montréal participant à un programme de stage spécifique d'un organisme ciblé pour cette recherche. Les résultats de cette recherche pourraient varier selon plusieurs facteurs, notamment le milieu culturel et sociodémographique des stagiaires. Étant donné que l'échantillon actuel se limite à des élèves de 5e secondaire ayant effectué un stage dans un programme spécifique à Montréal, les résultats peuvent refléter les particularités propres à cette population, telles que les caractéristiques socio-économiques, les influences culturelles et les attentes éducatives propres à cette région et à ce programme. Il est donc probable que des différences significatives émergent si l'on inclut des élèves provenant de divers milieux culturels et sociodémographiques, ainsi que des stagiaires d'âges différents. L'intégration de ces divers groupes permettrait de mieux comprendre comment les dimensions cognitives, comportementales et relationnelles de la prise de décision de carrière varient en fonction du contexte socioculturel et des trajectoires de vie. Cette approche plus large offrirait une perspective enrichie sur les processus décisionnels, en identifiant des réflexions, des actions et des interactions sociales distinctes, pertinentes pour différents types de communautés, d'âges et de milieux scolaires. En somme, une telle recherche pourrait révéler des nuances importantes dans la manière dont les élèves de divers horizons perçoivent et abordent leur choix de carrière, ce qui enrichirait considérablement la compréhension du rôle des stages sur leur processus décisionnel.

Les résultats de cette recherche ouvrent la voie à des études futures qui pourraient explorer plus en profondeur l'impact des expériences de stage sur la prise de décision de carrière des jeunes. En particulier, il serait intéressant d'analyser comment les dimensions cognitives, comportementales et relationnelles interagissent dans divers contextes éducatifs et professionnels. Une direction à privilégier consisterait à examiner ces facteurs au sein d'échantillons plus larges et diversifiés, incluant des élèves provenant de différents milieux socioculturels et socio-économiques, ainsi que des jeunes de différentes tranches d'âge. De telles recherches permettraient d'obtenir une vision plus complète des processus décisionnels des adolescent.es, en tenant compte des variations contextuelles et des influences culturelles. Il serait aussi utile d'examiner l'évolution des choix de carrière à plus long terme en menant des études qui suivent les élèves après leurs expériences de stage pour mieux comprendre comment celles-ci influencent leur

parcours professionnel et leurs décisions à mesure qu'ils gagnent en maturité. Enfin, une exploration approfondie des impacts des stages dans des secteurs variés, avec des méthodes d'accompagnement adaptées à chaque domaine, pourrait permettre d'optimiser les programmes de stage et de rendre ces expériences plus enrichissantes et personnalisées. Les futures recherches pourraient également approfondir la question de l'accompagnement par les mentor.es et les professionnel.les de l'orientation, en analysant comment ces soutiens influencent concrètement la clarté des choix de carrière des jeunes. Ces perspectives de recherche permettraient de mieux adapter les pratiques éducatives et d'orientation, en offrant aux élèves des environnements de stage plus adaptés à leurs besoins individuels et à leurs aspirations professionnelles.

En bref, cette recherche met en perspective que la prise de décision de carrière ne peut se réduire à un simple choix basé sur des profils ou des critères statiques. Elle fait partie d'un processus complexe, marqué par un ensemble de dimensions cognitives, comportementales et relationnelles qui joue un rôle, de manière variable selon les individus, en fonction de l'expérience de stage. Cette dynamique de rôles se déploie dans un contexte unique, façonné par des expériences vécues, des interactions sociales et des réflexions personnelles. Dans ce cadre, l'expérience de stage occupe une place centrale. Elle représente une occasion précieuse pour les jeunes de valider leurs intérêts et aptitudes, tout en activant simultanément ces différentes dimensions. Toutefois, certain.es élèves peuvent avoir plus de difficultés à percevoir l'utilité ou les avantages de ces stages dans leur prise de décision. Pour ces stagiaires, l'expérience de stage pourrait ne pas offrir une clarté immédiate ou directe sur leur avenir professionnel et nécessite souvent un accompagnement spécifique pour en maximiser les bénéfices. Ainsi, bien que les stages en milieu professionnel soient un levier important pour aider les jeunes à structurer leur réflexion, à affiner leur projet et à renforcer leur confiance, il est essentiel de comprendre que leur rôle n'est pas uniformément ressenti. Pour réduire l'indécision et favoriser un choix éclairé, il devient crucial d'offrir un cadre d'expérimentation enrichissant et soutenant, adapté aux besoins individuels de chaque élève. Ce cadre devrait permettre à chacun.e, qu'il ou elle soit plus ou moins conscient.e de ses aptitudes et intérêts, d'expérimenter, d'ajuster et de valider ses choix de carrière. En complément, un accompagnement par des mentor.es et des professionnel.les pourrait être déterminant pour soutenir la compréhension de cette expérience et en tirer des enseignements clairs. En fin de compte, le stage devient bien plus qu'un simple aperçu du monde professionnel : il offre un miroir de soi, où les dimensions cognitives, comportementales et relationnelles se rencontrent pour éclairer et, idéalement, façonner le chemin vers une vocation épanouissante.

ANNEXE A

QUESTIONNAIRE



***EXPLORATION DE LA MOBILISATION DE
DIMENSIONS DÉCISIONNELLES DE CARRIÈRE ET
DU SENTIMENT D'EFFICACITÉ
PERSONNELLE CHEZ DES ÉLÈVES AYANT FAIT
UN STAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL AU
SECONDAIRE***

QUESTIONNAIRE

Louis Cournoyer, professeur (UQAM)
Lise Lachance, professeure (UQAM)
Florie Lacaille-Perreault, étudiante responsable (UQAM)

JUIN 2021

Fiche d'identification et d'informations sociodémographique

1. Choix de carrière

Cette première section a pour objectif de recueillir des informations concernant votre choix de carrière à la suite de votre expérience de stage et votre choix de carrière aujourd'hui.

	Code :
1. La profession que j'envisageais le plus sérieusement, à la suite de mon expérience de stage à Classes Affaires	Nommer : Si aucune, cochez ☐
2. État actuel de mon projet scolaire	Aux études : Cégep ☐ Quel programme : Formation professionnelle ☐ Quelle formation : Autre ☐ Précision :
3. État actuel de mon projet professionnel	Sur le marché du travail : En emploi ☐ Titre de l'emploi : En recherche d'emploi ☐ Emploi visé : Inactif ☐ Précision :

2. Identification

Cette deuxième section a pour but de recueillir certaines informations à votre propos.

	Code :
1. Âge	
2. Sexe (cocher)	Garçon ☐ Fille ☐ Autre ☐
3. Institution scolaire fréquentée (+ ville et + région)	Nom : Ville : Région :
4. Type de programme d'études	Programme régulier (cocher) ☐ Autre (préciser) :
5. Pays de naissance	
6. Type de stage effectué lors de Classes Affaires	
7. Pays de naissance des parents	Père : Mère :
8. Emploi actuellement occupé <i>Répondre « aucun » si n'est pas en emploi</i>	Père : Mère :

ANNEXE B

GUIDE D'ENTRETIEN

IMPORTANT : EN ITALIQUE SE RETROUVENT LES PROPOS QUE DOIT DIRE À HAUTE VOIX L'INTERVIEWER.

Veuillez vous assurer d'avoir une bonne connexion internet et une qualité de bande passante suffisante pour les données entrantes et sortantes, afin d'effectuer les entretiens par visioconférence.

Veuillez amorcer l'entretien en identifiant à voix haute, dans l'ordre : 1) la date; 2) l'heure; 3) le numéro du participant (code).

Exemple : Mardi 7 octobre 2021. 8h15. Participant LONG001

Lire à haute voix les consignes inscrites en italique ci-dessous.

Lire à haute voix le formulaire de consentement et confirmer à nouveau l'accord de l'élève de participer à la recherche (voir Annexe D).

La recherche à laquelle tu participes vise à mieux comprendre comment ton expérience de stage réalisée à la cinquième secondaire, sur l'île de Montréal, a eu un effet sur différentes dimensions de prise de décision de carrière et ton sentiment d'efficacité personnelle.

Nous allons revenir ensemble sur plusieurs de tes réponses fournies au questionnaire auquel tu as préalablement répondu, plus particulièrement en portant une attention aux énoncés pour lesquels tu as mentionné qu'ils ne te décrivaient pas ou à l'inverse, très bien.

Je sais qu'il n'est pas toujours facile d'élaborer de longues réponses sur soi-même, mais puisque c'est important pour obtenir des résultats de recherche « parlant », je vais te demander parfois d'expliquer davantage ta réponse. Est-ce que tu comprends ? Je t'en remercie à l'avance.

Est-ce que tu as des questions ? (Si oui, prendre le temps de répondre, sinon ou lorsque les questions du ou de la participant.e sont répondues, vous annoncez que vous débutez l'entretien).

1. IDENTIFICATION DU STAGE

À la question numéro 9 mentionnant « La profession que j'envisageais le plus sérieusement, QUAND J'AI TERMINÉ MON STAGE ? », Tu as répondu (nommez la réponse) ...

- (Si une profession est indiquée, demandez ...) *À la fin de ton stage, qu'est-ce qui t'a amené, à ce moment-là, à envisager cette profession pour ton avenir professionnel ?*
- (Si aucune profession n'est indiquée, demandez ...) *À la fin de ton stage, qu'est-ce qui explique, selon toi, que tu n'étais pas en mesure, à ce moment-là, d'identifier une profession pour ton avenir ?*
- (S'il n'y a pas eu d'inscription au moment de la passation du questionnaire, mais qu'au moment de l'entretien, il y en a maintenant une profession spécifique, s'assurez que cela soit dit sur

l'enregistrement audio) *À la fin de ton stage, qu'est-ce qui t'a amené à choisir cette profession comme future carrière?*

- (S'il y a une profession spécifique indiquée ou non, demandez ...) *Depuis la fin du stage, est-ce que tu as changé de profession comme future carrière? (Si oui) Qu'est-ce qui t'a amené à choisir cette profession comme future carrière?*

2. EXPÉRIENCE DE STAGE

Pour cette section, nous allons discuter ensemble de ton expérience de stage en milieu professionnel lorsque tu étais dans le programme Classes Affaires, il y a deux ans :

1. *Quel stage as-tu reçu lorsque tu as participé à Classe Affaires?*
 - a. *Quels autres secteurs professionnels avais-tu choisis?*
 - b. *En stage, quelles tâches as-tu faites?*
 - c. *Combien de temps a duré ton stage?*
 - d. *Est-ce que c'était un stage individuel ou de groupe?*
 - i. *Comment était ta relation avec ton ou tes mentor.es?*
 - ii. *Comment était ta relation avec les autres membres du stage?*
 - e. *Peux-tu me décrire ton expérience?*
2. *Est-ce que ton expérience de stage t'a aidé à prendre une décision concernant ta future carrière?*
 - a. (Si oui, posez cette question) *Comment ton expérience de stage a-t-elle pu t'aider dans ton choix de carrière durant les deux années qui ont suivi?*
 - b. (Sinon, posez cette question) *Qu'est-ce qui t'a aidé dans ton choix de carrière actuel?*
3. *Est-ce que tu te sentais en confiance dans tes tâches lors de ton stage?*
 - a. *Si oui, qu'est-ce qui te mettait en confiance durant ton stage?*
 - b. *Sinon, qu'est-ce qui nuisait à ta confiance durant ton stage?*
4. *Selon toi, est-ce que ta relation avec ton ou tes mentor.es a joué un rôle dans ta perception de ta confiance lorsque tu ... (utiliser un exemple d'une tâche ou un moment de confiance déjà mentionné par le participant).*

3. COMPOSANTES COGNITIVES, RELATIONNELLES ET COMPORTEMENTALES

Pour cette section, nous allons discuter ensemble des différentes dimensions qui font partie du questionnaire que tu as rempli préalablement et de ton niveau de confiance par rapport à chacune d'elles, durant ou à la suite de ton expérience de stage avec l'organisme Montréal Relève.

Composantes cognitives

1. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis de pouvoir mieux analyser et traiter différentes informations, tant sur toi, sur les professions, que sur le marché du travail, en vue de prendre une décision pour ta carrière ?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à pouvoir mieux analyser et traiter différentes informations? Pour quelles raisons ?
2. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis de prendre une décision de carrière « par toi-même » ?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à prendre une décision de carrière par toi-même ? Pour quelles raisons ?
3. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis de trouver une profession qui soit idéale à l'égard de toutes tes attentes et aspirations ?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à trouver une profession idéale à l'égard de toutes tes attentes et aspirations ? Pour quelles raisons ?
4. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis de t'ouvrir à des options et des solutions de rechange face à des difficultés pour ta future carrière ?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à t'ouvrir à des options et des solutions de rechange face à des difficultés pour ta future carrière?
- 5- Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis de prendre une décision rapidement pour ta décision d'une future carrière ?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à prendre une décision rapidement pour ta décision d'une future carrière?

Composantes relationnelles

1. Sur une échelle de 0 à 10, tu que ton expérience de stage t'a permis de consulter d'autres personnes pour ta décision d'une future carrière ?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance de consulter d'autres personnes pour prendre une décision d'une future carrière?
2. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis de prendre toutes les responsabilités de ta décision de carrière, sans attendre qu'une autre personne prenne la responsabilité de ta décision?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à prendre toutes les responsabilités de ta décision de carrière, sans attendre qu'une autre personne prenne la responsabilité de ta décision?
3. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis de prendre une décision en vue d'une future carrière sans nécessairement satisfaire aux attentes de ton entourage?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à prendre une décision en vue d'une future carrière sans nécessairement satisfaire aux attentes de ton entourage?

Composantes comportementales

1. tu que ton expérience de stage t'a permis de recueillir et d'organiser plus d'informations tant sur toi, sur les professions, que sur le marché du travail, en vue de prendre une décision pour ta carrière ?
 - Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
 - Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance de recueillir et d'organiser plus d'informations tant sur toi, sur les professions, que sur le marché du travail, en vue de prendre une décision pour ta carrière?

2. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a empêché de fuir ou de retarder ta réflexion pour prendre une décision concernant ta future carrière, à la suite de ton expérience de stage?

- Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
- Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à débiter ta réflexion à temps pour prendre une décision concernant ta future carrière?

3. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis à considérer ton intuition en vue d'une prise de décision pour ta carrière?

- Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
- Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à considérer ton intuition en vue de prendre une décision pour ta carrière?

4. Sur une échelle de 0 à 10, comment penses-tu que ton expérience de stage t'a permis d'investir les efforts de réflexion nécessaires en vue d'une future carrière?

- Qu'est-ce qui t'amène à te donner ... plutôt qu'une autre note ?
- Juges-tu que le fait d'avoir fait un stage a pu accroître ta confiance à investir les efforts de réflexion nécessaires en vue de prendre une décision pour ta carrière?

Procéder. (Puis une fois terminé) ... *Je te remercie sincèrement pour ta participation à ce projet. Grâce à des gens comme toi, il sera possible non seulement de mieux comprendre les préoccupations des élèves au secondaire face à leur avenir professionnel, mais également de développer les connaissances concernant le rôle d'une expérience de stage lors d'un processus de prise de décision de carrière.*

(Arrêter l'enregistrement en mentionnant ...) Fin de l'enregistrement.

ANNEXE C

COURRIEL D'INVITATION ET DE RELANCE

COURRIEL D'INVITATION

Bonjour cher.es élèves,

Il y a deux ans, vous avez eu la chance de participer à un stage dans le cadre du programme Classes Affaires mené par l'organisme Montréal Relève.

C'est pour ça qu'aujourd'hui, je souhaite vous inviter à participer à une étude concernant votre perception de cette expérience de stage, ainsi que son rôle sur le choix de votre future carrière.

J'ai eu la chance de travailler pour Classes Affaires à l'été 2018 et 2019 et de vous côtoyer dans vos expériences de stages. J'ai constaté que pour certains d'entre vous, ces expériences pouvaient vous aider à prendre une décision concernant votre future carrière et pour d'autres, ce n'était pas aussi concluant.

Dans le cadre de mes études en orientation à l'Université du Québec à Montréal, j'ai décidé d'explorer le sujet et j'ai réalisé que très peu d'études abordent la réalité des élèves du secondaire lorsqu'ils doivent choisir une profession, à la suite de leurs études.

C'est pour cela que j'ai débuté une recherche, pour mieux comprendre comment une expérience de stage peut jouer un rôle dans une prise de décision de carrière chez des élèves du secondaire.

C'est grâce à votre participation à cette recherche que nous allons sensibiliser les gens à cette difficulté de prendre une décision de carrière à l'adolescence, en plus, de mieux comprendre comment aider les futures générations dans leurs démarches d'orientation.

Pour participer, c'est tout simple ! Vous n'avez qu'à remplir un court questionnaire en ligne et effectuer une entrevue individuelle par visioconférence.

À savoir que votre participation demeurera confidentielle et que vos renseignements seront sécurisés en tout temps.

Si vous êtes intéressé à participer à cette recherche, vous trouverez en pièce jointe un formulaire d'informations et de consentement, ainsi que le lien menant au questionnaire.

Lorsque votre questionnaire sera rempli, l'équipe de recherche vous contactera, afin de poursuivre les démarches. Il est donc très important d'inscrire des coordonnées exactes et que vous allez consulter régulièrement.

Un gros merci à l'avance pour votre collaboration et surtout de l'intérêt que vous portez envers cette recherche. C'est grâce à vous qu'on fera une différence.

Au plaisir de vous rencontrer !

Florie Lacaille-Perreault

COURRIEL DE RELANCE

Bonjour cher.es élèves,

Comme mentionné lors de mon dernier courriel, je souhaite vous réitérer mon invitation à participer à une recherche concernant votre point de vue sur votre expérience de stage en milieu professionnel lors de votre participation au programme Classes Affaires, il y a deux ans.

Je vous rappelle que l'objectif de cette recherche est de mieux comprendre le rôle d'une expérience de stage dans un processus de prise de décision de carrière.

Afin de participer, il vous suffit de remplir un court questionnaire en ligne, en plus, d'une entrevue individuelle par visioconférence.

Sachez que votre participation demeurera confidentielle et que vos renseignements seront sécurisés en tout temps.

Intéressé de participer à l'étude ? Vous trouverez en pièce jointe à ce courriel, un formulaire d'informations et de consentement, ainsi que le lien menant au questionnaire.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter, mais d'ici là, toutes les informations complémentaires se retrouvent dans le formulaire d'informations et de consentement.

Au plaisir de vous rencontrer!

Florie Lacaille-Perreault

ANNEXE D

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche

Exploration des effets perçus d'une expérience de stage en milieu professionnel sur des dimensions décisionnelles de carrière chez des élèves au secondaire.

Étudiant-chercheur

Florie Lacaille-Perreault

Maîtrise en counseling de carrière

Téléphone : 438-491-3567

Adresse courriel : lacaille-perreault.florie@courriel.uqam.ca

Direction de recherche

Ce projet est réalisé dans le cadre d'un mémoire de maîtrise sous la direction de Louis Cournoyer et Lise Lachance, professeurs du Département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal. M. Cournoyer peut être joint au (514) 987-3000 poste 3994 ou par courriel à l'adresse : cournoyer.louis@uqam.qc.ca et Mme Lachance au (514) 987-3000 poste 8332 ou par courriel à l'adresse : lachance.lise@uqam.ca

Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique de compléter un questionnaire et un entretien par visioconférence. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Description du projet et de ses objectifs

Cette recherche vise à explorer les dimensions mobilisées à travers une prise de décision de carrière chez des élèves ayant effectué un stage en milieu professionnel durant leurs études au secondaire. De plus, cette recherche vise à mieux comprendre comment une expérience de stage et le développement du sentiment d'efficacité personnelle envers l'accomplissement de tâches et d'activités peuvent jouer un rôle dans le choix de carrière d'un élève au secondaire. Ce projet souhaite impliquer une vingtaine d'élèves ayant participé au programme Classes Affaires de l'organisme Montréal Relève, durant l'été 2019. Finalement, nous aimerions rejoindre les élèves qui vivent des difficultés lors de leur prise de décision de carrière à l'adolescence et sensibiliser la population à ces difficultés.

Nature et durée de votre participation

Votre participation consiste à répondre à un questionnaire en ligne ainsi qu'à participer à une entrevue individuelle au cours de laquelle il vous sera demandé de décrire, entre autres choses, votre expérience

de stage en milieu professionnel en plus de revenir sur les réponses de votre questionnaire. Cette entrevue sera enregistrée en mode audio seulement et prendra environ 60 minutes de votre temps. L'entrevue sera effectuée en ligne sur une plateforme de visioconférence comme TEAMS. La date et l'heure de l'entrevue sont à convenir avec l'étudiante responsable de la recherche. La transcription sur support informatique qui s'en suivra ainsi que les modalités de diffusion des résultats ne permettront pas de vous identifier. Il vous sera également demandé de remplir une fiche sociodémographique et une fiche concernant votre choix de carrière. Les informations recueillies à l'aide de celle-ci permettront d'obtenir des données pour décrire l'ensemble des participant.es de la recherche.

☐ J'accepte de participer à un entretien individuel par visioconférence et que l'équipe de recherche puisse me rejoindre par courriel.

Adresse courriel :

☐ Je refuse de participer à un entretien individuel par visioconférence et que l'équipe de recherche puisse me rejoindre par courriel.

Avantages liés à la participation

Vous ne retirerez personnellement pas d'avantages à participer à cette étude. Toutefois, vous aurez contribué à l'avancement de la science, car votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension du rôle d'une expérience de stage en milieu professionnel auprès des élèves du secondaire dans leur prise de décision de carrière.

Risques liés à la participation

En principe, aucun risque et avantage ne sont liés à la participation à cette recherche. Vous demeurez libre de ne pas répondre à une question sans avoir à vous justifier. Vous êtes invité à suspendre ou à mettre fin à l'entretien si vous ou l'étudiante responsable estimez que votre bien-être est menacé.

Confidentialité

Il est entendu que les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont confidentiels. Seuls l'étudiante responsable du projet et ses directeurs de recherche, Louis Cournoyer et Lise Lachance, auront accès à votre enregistrement et au contenu de sa transcription. Les enregistrements numériques et les transcriptions d'entretiens, de même que le formulaire de consentement, seront conservés sous clé par les directeurs de recherche et l'étudiante responsable et ils seront détruits 5 ans après les dernières activités de diffusion. Afin de protéger votre identité et la confidentialité des données recueillies auprès de vous, vous serez toujours identifié(e) par un code alphanumérique. Ce code associé à votre nom ne sera connu que par l'étudiante responsable du projet.

Participation volontaire et retrait

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de l'étude, vous n'avez qu'à aviser Florie Lacaille-Perreault verbalement; toutes les données vous concernant seront détruites.

Indemnité compensatoire

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue. Cependant l'équipe de recherche se chargera de vous transmettre en exclusivité les résultats de l'étude lorsqu'ils seront en voie de publication.

Des questions sur le projet?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation vous pouvez communiquer avec les responsables du projet : Louis Cournoyer au (514) 987-3000 poste 3994 ou par courriel à l'adresse cournoyer.louis@uqam.ca et Lise Lachance au (514) 987-3000 poste 8332 ou par courriel à l'adresse lachance.lise@uqam.ca; Florie Lacaille-Perreault au 438-492-3567 ou par courriel à l'adresse lacailleperreault.florie@courrier.uqam.ca.

Des questions sur vos droits ? Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche sur le plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE : cerpepluri@uqam.ca.

Remerciements

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tel que présenté dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision. Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

Nom

Prénom

Signature

Date

Engagement du chercheur

Je, soussigné(e) certifie

- (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire;
- (b) avoir répondu aux questions qu'il ou elle m'a posées à cet égard;
- (c) lui avoir clairement indiqué qu'il ou elle reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus;
- (d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Prénom Nom

Signature

Date

RÉFÉRENCES

- Amir, T. et Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34, 483–503. <https://doi.org/10.1080/03069880600942608>
- Arroba, T. (1977). Styles of decision making and their use: An empirical study. *British Journal of Guidance and Counselling*, 5, 149–158. <https://doi.org/10.1080/03069887708258110>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bandura, A. (2019). *Auto-efficacité : Comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie?* De Boeck Supérieur.
- Berthoz, A. (2003). *La décision*. Odile Jacob.
- Betz, N. E. et Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Cannard, C. (2019). *Le développement de l'adolescent : l'adolescent à la recherche de son identité*. De Boeck Supérieur.
- Conseil supérieur de l'éducation. (2002). *Au collégial : l'orientation au cœur de la réussite*. Conseil supérieur de l'éducation. Consulté le 11 mars 2020 du site: <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/45923>
- Cournoyer, L. (2011). Le rôle des relations sociales sur l'évolution des projets professionnels. Dans S. Bourdon et J. Charbonneau (dir.), *Regard sur ... les jeunes et leurs relations* (p. 141-156). Presses de l'Université Laval.
- Cournoyer, L. (2020). *L'indécision de carrière : une phase normale de changement!* Consulté le 11 mars 2020 du site: <https://www.monemploi.com/magazines/l-indecision-decarriereunephasenormale-de-changement>.
- Cournoyer, L. et Lachance, L. (2018). *L'ado en mode décision : sept profils pour comprendre et aider son choix de carrière*. Septembre Éditeur.
- Forner, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le travail humain*, 70, 213-234. <https://doi.org/10.3917/th.703.0213>
- Forner, Y. et Autret, K. (2000). Indécision et adaptation à l'université. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29(3), 1-18. <https://doi.org/10.4000/osp.5849>
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives*. Chenelière Éducation.
- Gadassi, R., Gati, I. et Dayan, A. (2012). The adaptability of career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 59(4), 612-622. <https://doi/10.1037/a0029155>

- Gallagher, F. et Marceau, M. (2020). La recherche descriptive interprétative : exploration du concept de la validité en tant qu'impératif social dans le contexte de l'évaluation des apprentissages en pédagogie des sciences de la santé. Dans M. Corbière et N. Larivière (dir.), *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes* (2e éd., p. 5-32). Presses de l'Université du Québec.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv1c29qz7.6>
- Gamboa, V., Paixao, M. P. et Neves de Jesus, S. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 78-87.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.009>
- Gati, I. (2011). *Abridged professional manual for the career decision-making difficulties questionnaire* (CDDQ). <http://kivunim.huji.ac.il/cddq/CDMP%20Manual-Eng.doc>
- Gati, I., Amir, T. et Landman, S. (2010). Career counsellors' perceptions of the severity of career decision making difficulties. *British Journal of Guidance & Counseling*, 38(4), 393-408.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2010.503700>
- Gati, I., Asulin-Peretz, L. et Fisher, A. (2012). Emotional and personality-related career decision-making difficulties: A 3-year follow-up. *The Counseling Psychologist*, 40(1), 6-27.
<https://doi.org/10.1177/0011000011398726>
- Gati, I., Gadassi, R. et Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 2-16.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.004>
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R. et Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.
<https://doi.org/10.1177/1069072710382525>
- Gati, I. et Levin, N. (2012). The stability and structure of career decision-making profiles: A 1-year followup. *Journal of Career Assessment*, 20(4) 390-403. <https://doi.org/10.1177/1069072712448892>
- Gati, I., Saka, N. et Kelly, K. (2008). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
<https://doi.org/10.1177/1069072708318900>
- Gaudreault et al. (2022) : Gaudreault, M., Ménard, M., & Brunet, L. (2022). Emotional and personality-related career decision-making difficulties in youth with autism spectrum disorder: A three-year follow-up. *Journal of Career Development*, 49(1), 82-94.
<https://doi.org/10.1177/08948453221103065>
- Germeijs, V., Verschueren, K. et Soenens, B. (2006). Indecisiveness and high school students' career decision-making process: Longitudinal associations and the mediational role of anxiety. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 397-410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.4.397>
- Ginevra, M.-C., Nota, L., Soresi, S. et Gati, I. (2012). Career decision-making profiles of 51 Italian adolescent. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 375-389.
<https://doi.org/10.1177/1069072712448739>
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90065-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4)

- Lent, R. W., Brown, S. D. et Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W. et Hackett, G. (1987). Career Self-Efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90010-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90010-8)
- Maertz, C., Philipp, A., Marks, S. et Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123-142.
<https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>
- Neuenschwander, M. P., Hofmann, J., Jüttler, A. et Schumann, S. (2018). Professional desires and career decision: Effects of professional interests, role models, and internship in lower secondary school. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 5(3), 226-243.
<https://doi.org/10.13152/IJRVET.5.3.5>
- Normandeau, M-É., St-Pierre, L., Geoffroy, C. et Vesco, L. (2016). *Consultations publiques dans le cadre du renouvellement de la politique québécoise de la réussite éducative*. (Mémoire de Montréal Relève). Consulté le 22 mars 2020 : <https://montrealreleve.ca/a-propos/>
- Nota, L. et Soresi, S. (2004). Improving the problem-solving and decision-making skills of a high indecision group of young adolescents: A test of the “Difficult: No Problem!” training. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 3–21.
<https://doi.org/10.1023/B:IJVO.0000021054.81492.8d>
- Picard et al. (2015) : Picard, D., Bertrand, M., & Guindon, M. (2015). Conflits relationnels et prise de décision de carrière. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 215-228.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.003>
- Saka, N. et Gati, I. (2001). High school students’ career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79, 75-84. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01978.x>
- Saka, N. et Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>
- Saka, N., Gati, I. et Kelly, K. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P. et Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288–298.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M., Guichard., J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. et Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Scott, S. G. et Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818–831.
<https://doi.org/10.1177/0013164495055005017>

- Taylor, S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 393-401. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.393>
- True, M. (2008). *Starting and maintaining a quality internship program*. Messiah College.