

Vol. 5, N°19, pp. 550– 570, Septembre 2026
Copy©right 2024 / licensed under [CC BY 4.0](#)
Author(s) retain the copyright of this article
ISSN : 1987-1465
DOI : <https://www.doi.org/10.62197/QJGG4186>
Indexation : Copernicus, CrossRef, Mir@bel, Sudoc,
ASCI, Zenodo
Email : RevueKurukanFuga2021@gmail.com
Site : <https://revue-kurukanfuga.net>

*La Revue Africaine des
Lettres, des Sciences
Humaines et Sociales
KURUKAN FUGA*

ADAPTATION TRANSCULTURELLE ET VALIDATION PSYCHOMETRIQUE D'UNE ECHELLE D'ORIENTATION POUR LES NEO-BACHELIERS AU BURKINA FASO

Brahima ZIO

brahima.zio@ujkz.bf

IPERMIC/Université Joseph KI-ZERBO

Résumé : Cet article développe et fait la validation de premier niveau d'une échelle d'orientation des néo-bacheliers et des étudiants. La première étape d'élaboration des items s'inspire de l'échelle originale des ancres de carrière de E. H. Schein (1978 ; 1990) dont l'adaptation, l'examen et la contextualisation par un comité d'experts et des étudiants et le prétest ont permis d'assurer une validité de contenu de ce nouvel outil. En s'appuyant sur les trois premières étapes de ce processus à travers l'élaboration d'une liste préliminaire d'items, leur examen et réduction par des enseignants experts (N = 02) et des étudiants (N = 31), ainsi que leur prétest cognitif avec trois groupes de discussion, cela a permis de renforcer la validité de contenu de l'échelle. L'analyse des données quantitatives recueillies auprès d'un échantillon de 345 néo-bacheliers issus de différentes localités du Burkina Faso a permis de mettre en évidence des qualités psychométriques jugées acceptables. L'analyse factorielle en axes principaux avec la rotation oblique Oblimin et l'examen des coefficients de Cronbach attestent de la validité de construit et de la consistance interne de l'instrument. L'échelle obtenue est réduite à 26 items de 7 composantes. L'échelle des ancres d'orientation ambitionne d'être un recours auprès des conseillers d'orientation, des enseignants et des structures engagés dans l'aide à l'orientation. Ce résultat montre la nécessité de développer des outils psychométriques avec un ancrage culturel pour être des instruments de médiation et de délibération favorisant les choix d'orientation tout au long de la vie des personnes dans leur singularité et leur contexte.

Mots clés : Ancres, Bachelier, Burkina Faso, Carrière, Echelle psychométrique, Orientation

Abstract: This article develops and provides initial validation for a career orientation scale designed for recent high school graduates and university students. The initial item-development phase drew upon E. H. Schein's (1978; 1990) original Career Anchors scale; content validity for the new tool was ensured through adaptation, review, and contextualization by a committee of experts and students, followed by pre-testing. The scale's content validity was further strengthened by the first three stages of the process: drafting a preliminary list of items, reviewing and refining them with expert educators (N=2) and students (N=31), and conducting cognitive pre-testing via three focus groups. Analysis of quantitative data collected from a sample of 345 recent high school graduates from various locations in Burkina Faso demonstrated acceptable psychometric properties. Factor analysis (principal axis factoring) with Oblimin oblique rotation, alongside an examination of Cronbach's coefficients, confirms the instrument's construct validity and internal consistency. The final scale comprises 26 items across 7 components. This orientation anchors scale aims to serve as a resource for guidance counselors, teachers, and organizations involved in career guidance support. These findings highlight the need to develop culturally grounded psychometric tools that act as instruments for mediation and deliberation,

Brahima

fostering career choices throughout individuals' lives while respecting their unique circumstances and contexts.

Keywords: Anchors, Bachelor, Burkina Faso, Career, Psychometric scale, Orientation

Introduction

En psychologie de l'éducation et de l'orientation, de nombreux travaux prennent pour objet d'étude les logiques d'aide à l'orientation et d'accompagnement des étudiants pour l'élaboration de projet d'orientation (M. Danner, C. Énard et C. Guégnard, 2016 ; M. Blanchard et P. Lemistre, 2023 ; J. Guichard et M. Huteau, 2022 ; M.-P. Couto, F. Bugeja-Bloch et L. Frouillou, 2021).

L'orientation scolaire et professionnelle est l'étape la plus importante dans la vie d'un jeune (K. Sellamy, Y. Fakhri & A. Moumen, 2023, p.1), puisqu'elle lui permet de prendre des décisions concernant ses études, sa formation, son emploi et son développement professionnel (K. Sellamy, Y. Fakhri & A. Moumen, 2023, p.1). Aussi, « Dans le système éducatif du Burkina Faso (I. A. Moumoula, 2006, p.2), il est très important d'éclairer la problématique de l'orientation scolaire des jeunes et les facteurs impliqués dans son développement (K. Sellamy, Y. Fakhri & A. Moumen, 2023, p.1). Les activités d'orientation sont contraintes par l'absence de ressources financières, humaines et matérielles, et les outils psychotechniques disponibles comme les tests de personnalité, d'efficacité et les questionnaires d'intérêts ne sont pas forcément adaptés au contexte local (I. A. Moumoula, 2006, p.3). Les conseillers d'orientation disposent de peu d'outils et de formations nécessaires à leur utilisation (I. A. Moumoula, 2006), alors que les bacheliers, paradoxalement, se trouvent au stade de l'exploration (14 à 24 ans) de leur développement (D. Super, 1985), en ayant besoin de ces types d'outils adaptés à leur quête.

De nombreux bacheliers ne comprennent pas le lien entre les matières enseignées au secondaire à l'université et les perspectives de carrière et les métiers. Une enquête Youthmanual de 2024, cité par Habib Al Farizi et al., 2025, p.27627), indique qu'environ 92 % des lycéens se sentent confus quant au choix de leur spécialisation et de leur future carrière. De même, en France, par exemple, plus 54% des jeunes considèrent avoir fait de mauvais choix d'orientation et seulement un quart de ceux-ci se réorientent par la suite (sondage d'opinion way, 2025). Parmi les difficultés de l'orientation scolaire et professionnelle, se pose la question des outils adaptés au contexte local.

Déjà, en 2006, I. A. Moumoula alertait sur la nécessité d'adapter le questionnaire d'intérêts professionnels au contexte burkinabè. Pour l'auteur (2006, p.11), « L'absence d'outil d'aide à l'orientation soumet les élèves à des choix hasardeux. Son projet étant de conduire une « étude d'adaptation du QIP au contexte burkinabé afin de permettre aux lycéens d'avoir une meilleure transition vers l'enseignement supérieur. ». Il poursuit (2006, p.14) :

« Nous devons également travailler à créer des outils indispensables à notre activité professionnelle et qui peuvent contribuer à donner de la visibilité à notre secteur professionnel comme par exemple la création d'un répertoire des métiers et d'un observatoire des métiers et des qualifications. ».

Sur les outils adaptés au contexte local, en abondant dans le sens de I. A. Moumoula (2006), K. Maree (2013) retient que seul un nombre restreint de tests psychométriques, ainsi que de techniques et stratégies d'évaluation qualitative fiables et adaptées, ont été conçus

Brahima

spécifiquement pour les diverses populations africaines. Il convient, selon l'auteur, de mener des recherches de développement et d'adaptation locale d'outils et des modèles afin de faciliter le conseil d'orientation professionnelle dans les pays en développement et il adhère à la proposition de G. Stead et M. Watson (2017) en faveur d'une évaluation appropriée et d'une vérification contextualisée de l'applicabilité des théories et pratiques du conseil. De même, A. S. Castaño et al. (2023) soutiennent la nécessaire adaptation des outils et montrent l'importance des outils d'orientation et la mise à disposition d'instruments standardisés et valides, adaptés aux caractéristiques culturelles des publics. P. Wang et al., (2024) montrent également l'intérêt de disposer de mesures psychométriques solides pour la préparation des décisions de carrière, l'exploration professionnelle, la connaissance de soi et les compétences nécessaires à la transition scolaire-professionnelle.

Toutes ces préoccupations d'adaptation culturelle des outils s'inscrivent également dans les objectifs de K. A. Atitsogbe & J-L. Bernaud (2024) pour un instrument de mesure évaluant les valeurs professionnelles chez des élèves du secondaire en Afrique subsaharienne togolais en l'occurrence, en recourant notamment à une méthodologie endogène (F. T. M. Leong & M. Pearce, 2011).

1. Revue de littérature

1.1. L'orientation

L'« Orientation » est un terme polysémique (J. Guichard, 2006, p.7), et l'auteur la désigne comme l'ensemble des activités et des processus réflexifs d'un individu lui permettant de s'engager dans une formation ou dans une voie professionnelle et, d'une manière plus générale, de « trouver sa voie » et de « prendre en main » la direction de son existence (J. Guichard, 2013, p.1). Aussi, pour D. Super (1951, p.92), c'est « ... le processus qui consiste à aider une personne à développer et à accepter une image intégrée et adéquate d'elle-même et de son rôle dans le monde du travail, à vérifier ce concept avec la réalité, et à le transformer en réalité avec satisfaction pour elle-même et pour la société ». En attendant le choix d'une profession, le choix d'une filière de formation reste une question particulièrement importante et une préoccupation majeure pour les jeunes et leur famille (K. Sellamy, Y. Fakhri & A. Moumen, 2023, p.1), et constitue pour eux une source de stress et d'inquiétude (S. Lacoste et al., 2005, p.2). Aussi, la multiplicité des sources d'information notamment sur web (F. Belghith, H. Carvalho, O. Ferry et E. Tenret, 2019, p.2), peut désorienter les jeunes qui se demandent quelle filière choisir puisqu'il ne peut, la plupart du temps, rester au carrefour d'une transition qu'il doit nécessairement opérer.

Les premiers choix d'orientation doivent être vécus comme des trajectoires de transition susceptibles d'admettre des bifurcations (L. Coënt et al., 2024), loin d'être une condamnation des sois possibles désirés (H. R. Markus et P. Nurius, 1986) et de l'avenir.

L'orientation scolaire et professionnelle est un système cohérent et dynamique de principes, d'actions et de mesures qui guident les individus ou les groupes dans le choix d'établissements et de professions spécifiques (K. Sellamy & al., 2023, p.4). Elle repose sur la connaissance des aptitudes personnelles (compétences, tendances, intérêts, aspirations, attitudes, motivations, volonté et traits de caractère) et des spécificités des professions (ibid., 2023, p.4). C'est au moins en ayant satisfait une masse critique des conditions ci-dessus nommées que les bacheliers entameront leur transition. Au stade de leur évolution personnelle, les bacheliers seraient mieux accompagnés en investissant dans le concept de l'orientation tout au long de la vie.

« En effet, nos sociétés ne fournissent plus aux personnes des cadres sociaux et organisationnels établis et indiscutables, comme celui d'« une religion, l'individu n'a alors pas d'autres alternatives que de déterminer par lui-même ce sens de la vie, ces valeurs fondamentales, ... qui assureront, pour lui, cette fonction de holding et lui permettront de s'orienter : la personne doit ainsi repérer son Orient, non pas un Orient définitivement établi, mais un Orient toujours en cours de redéfinition... » (J. Guichard, 2010, p.6).

Trois types d'aide peuvent accompagner les personnes dans leur activité de s'orienter : des informations, des approches psychopédagogiques et des interactions dialogiques de conseil. Ces dernières visent à aider les bénéficiaires à définir les repères fondamentaux (et à développer des modes de rapport à eux-mêmes et à leurs diverses expériences) nécessaires pour s'autodéterminer. (J. Guichard, 2010, p.2).

1.2. La transition

La transition constitue un axe majeur en psychologie du développement (E. H. Erikson, 1972) et en psychologie sociale (C. M. Parkes, 1971). Selon N. Schlossberg (2005) une transition renvoie à tout événement ou non-événement qui transforme notre vie, nos rôles, nos relations, nos habitudes et même notre façon de penser. Pour D. J. Levinson et al., (1978), les transitions constituent des périodes où l'individu déstructure son modèle de vie pour le restructurer dans la période suivante (J. Guichard et M. Huteau, 2007, p.428).

La transition entre les enseignements secondaire et supérieur constitue un axe de recherche qui a émergé à la faveur de la croissance démographique de la population étudiante et de sa diversification (M.-P. Toubhans, 2022, p.4). Le passage du lycée à l'université, constitue l'une des principales transitions vécues par les jeunes avant leur entrée dans la vie professionnelle. (L. Bonnefoy, 2021, p.1-2). En tant que transition, le passage entre les études secondaires et supérieures constitue à ce titre une transition, un « passage d'une étape à une autre de la vie », « changement marquant de la vie de l'individu, l'affectant, et se traduisant par des transformations de ses conduites, de ses rôles ou de ses représentations ». ... à l'évolution des contextes où vit l'individu (J. Guichard et M. Huteau, 2007, p.427).

Le stade de « transition » est vu comme une période de remise en question, un temps d'arrêt où l'individu tente de se re-situer face à lui-même et aux événements (St-Louis, S. & M. Vigneault, 1984, p.29). C'est le cas du jeune adulte qui doit affirmer son indépendance vis-à-vis de ses parents et explorer des possibilités d'une identité future et à imaginer des objectifs de vie (J. Guichard et M. Huteau, 2007, p.428), notamment lorsqu'il est amené à quitter le domicile familial ou à changer même de ville de résidence pour la poursuite des études.

1.3. La carrière

Au cours des dernières décennies du XXe siècle, le concept de « carrière » a pris une place centrale dans les théories et pratiques de l'orientation scolaire et professionnelle (J. Guichard et M. Huteau, 2007, p.60). La carrière doit être envisagée dans une perspective développementale qui trouve son origine dès l'enfance et se poursuit tout au long de la vie (D. Super (1990). « Aujourd'hui, la « carrière » fait avant tout référence à la progression d'un individu dans la vie professionnelle, celle-ci comportant des étapes s'ordonnant généralement dans un sens positif : d'une moindre à une plus grande qualification. » (J. Guichard et M.

Huteau, 2007, p.60). D. Super (1980) propose le concept de développement vocationnel en cinq grands stades : la croissance, l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement ou déclin. Hormis le premier, chaque stade est composé de différentes tâches développementales auxquelles l'individu fait face en répondant aux impératifs individuels et sociaux, qui sont vécues par les personnes comme des préoccupations de carrière (M. L. Savickas, 2002), cité par (Y. Le Corff et M. Gingras, 2011, p.2). Le comportement exploratoire étant

« Des activités mentales ou physiques entreprises avec le but ou l'espoir plus ou moins conscient d'obtenir de l'information sur soi et sur son environnement, ou de vérifier ou d'en arriver à fonder une conclusion ou une hypothèse qui aideront quelqu'un à choisir une profession, à s'y préparer, à y entrer, à s'y adapter, ou à y progresser » (D. Super, p.59).

En plus, pour des néo-bacheliers, au stade exploratoire de l'orientation de carrière (D. Super, 1985), il serait très réducteur d'admettre une seule voie de carrière alors que l'essentiel de la carrière reste est à construire. L'adaptation des ancres de carrière dans l'exploration des choix d'orientation est une contribution dans la réflexion sur le cheminement de carrière. Mais, ce qui permet aux bacheliers d'opérer un choix d'orientation résulte entre autres des interactions, depuis le stade de croissance (Super, 1953), entre l'individu et ses différents environnements de vie, ses groupes d'appartenance et de référence. L'individu est loin d'être une personne « tabula rasa », sans aucune connaissance, lorsque vient le moment d'opérer un choix d'orientation. Il dispose d'un minimum de vécu indirect issu des interactions avec les personnes de ses différents réseaux, à défaut d'une expérience active de maîtrise, l'expérience vicariante constitue, à travers le phénomène des comparaison sociale et d'imitation, une voie d'information sur les métiers, les carrières, les vécus professionnels, etc. qui serviront de tremplin pour opérer un choix personnel d'orientation et plus tard à l'élaboration du « concept de soi de carrière » (career self-concept).

2.4. L'ancre de carrière

Le concept des ancres de carrière a vu le jour dans les travaux de E. H. Schein depuis les années 1960. Une ancre de carrière réfère aux motivations et valeurs que l'individu tente de mettre en œuvre dans ses orientations de carrière (I. Taktak Kallel, 2012, p.166). Elle correspond à ce que l'individu considère de plus important et de non négociable dans sa carrière (E. H. Schein, 1978, p.128). L'individu découvre progressivement ses ancres de carrière et apprend à mieux se connaître au fil du temps, et graduellement vient à se faire une idée ou une conception de sa propre carrière («career self-concept») à partir de ses talents, ses habiletés, ses motivations, ses besoins et ses valeurs» (E H. Schein, 1978, p.125). Une ancre de carrière fait également référence à des préférences en matière d'environnement de travail (I. Taktak Kallel, 2012, p.166) dont la stabilisation nécessite la confrontation au test de réalité (E. H. Schein, 1978 : 126).

En cela, les ancres sont des élaborations issues des interactions sociales et professionnelles, dont une part relève de l'agentivité personnelle et une autre part des expériences personnelles et vicariantes éventuellement soutenues par les autres composantes du sentiment d'efficacité personnelle (A. Bandura, 2007). L'engagement dans une démarche d'orientation ne commence pas au carrefour des grands moments de transition mais se construisent progressivement par les connaissances acquises à partir des données issues des histoires de vie personnelle et sociale de soi-même et celle d'autres personnes, participant à la construction de la sienne propre. Ainsi, pour le jeune bachelier qui n'a pas encore fait l'épreuve sociale et professionnelle de soi-même, les choix de filières d'orientation et de formation nécessitent de multiples interactions avec les

milieux de socialisation, de formation et de travail, les milieux de vie, les groupes d'appartenance et/ou de référence afin d'acquérir de l'expérience de consolidation et de stabilisation du concept de soi de carrière.

Selon E. H. Schein (1990), un ancrage n'est pas forcément formulé de façon consciente et pendant longtemps, l'auteur a soutenu la prééminence d'une ancre dominante dont la satisfaction effaçait les autres. Cette approche restrictive a été remise en cause par d'autres études soutenant la présence de plusieurs ancres de carrière (D. C. Feldman & M. C. Bolino, 1996 ; Y. Martineau et al., 2001, 2005 ; C. Lévy-Leboyer et al., 2006). Ces auteurs considèrent que l'individu peut avoir plusieurs ancres susceptibles de changer tout au long de sa vie professionnelle. Aujourd'hui, l'idée de l'existence d'une ancre dominante est compatible avec une ou plusieurs ancres secondaires (E. H. Schein et J. Van Maanen, 2013 ; D. C. Feldman et al., 2007 ; Y. Martineau et al., 2001 ; M. Trembaly et al., 2006). La version de l'échelle des ancres de carrière convoquée dans cette étude comprend 45 items.

1.4. L'environnement de travail

« Les environnements de travail correspondent aux espaces dans lesquels les travailleurs sont amenés à réaliser leurs missions, à développer des relations sociales formelles ou informelles et donc à éprouver un niveau de satisfaction plus ou moins important. Ce sont des territoires individuels et sociaux dans lesquels s'effectue et se vit le travail » (E. Moffat, 2016, pp.60-61).

Pour satisfaire à cette tâche d'élaboration des outils adaptés au contexte local, en plus des outils d'aide aux choix de carrière déjà disponibles, l'objectif de l'étude est de proposer aux conseillers et bacheliers un outil d'aide à l'orientation à partir d'une échelle des environnements professionnels inspirée des ancres de carrière (1978 ; 1990).

Cet outil d'aide aux choix d'orientation par l'adjonction de l'expression préférentielle des environnements de travail apparaît comme une méthode plus directe qui ne présuppose pas que le sujet soit bien informé sur toutes les professions, sur les niveaux d'exigences scolaires, les aptitudes, les détails des activités, les valeurs, les traits de personnalité et contextes dans lesquels les activités s'effectuent, etc. Elle implique moins de connotations spécifiques que des activités détaillées habituellement utilisées dans les questionnaires d'intérêts comme l'inventaire des choix professionnels (J. Holland, 1985).

A cette étape de son stade de développement, le néo-bachelier, pour opérer ses choix d'orientation, ne dispose que de connaissances parcellaires, sélectives et nécessairement évolutives des métiers et des caractéristiques des professions. Cette rationalité limitée (H. A. Simon, 1955) est relative aux données et informations socialement reconstruites, de représentations sociales empruntées et l'impossibilité de la maîtrise des incertitudes liées aux choix qui influencent le futur, une exploration limitée des potentialités professionnelles, etc.

A l'image de la théorie des centres d'intérêts dont l'approche du modèle RIASEC (J. Holland, 1985) qui permet aux étudiants de mieux explorer leur potentiel et leurs centres d'intérêts dominants et secondaires et pour les guider dans leurs choix d'études, l'échelle d'orientation par les environnements professionnels, dans le cadre d'une démarche d'adaptation transculturelle, est ici proposée comme outil d'aide à l'orientation et à la prise de décision sur les formations post-bac. En l'absence de connaissances suffisantes sur les métiers et les professions, les choix d'orientation risquent de se fonder sur des stéréotypes éloignés des réalités socio-académiques et professionnelles. L'échelle adaptée peut être associée à d'autres outils relevant des tests d'intérêts et d'aptitudes et les évaluations des perspectives de carrière.

Au Burkina Faso comme dans les pays industrialisés, « S’orienter » est vu comme une tâche dont chaque individu [néo-bachelier] est estimé être personnellement responsable, une activité qui comprend des questionnements plus larges que ceux du gouvernement de son parcours de formation et professionnel, une tâche qui, enfin, requiert de celui qui l’effectue certaines compétences. » (J. Guichard, 2010, p.3). A notre sens, un choix d’orientation, même lorsqu’il peut faire référence à un métier ne rend pas assez compte de toute l’étendue de l’environnement du métier et de sa catégorie. Ainsi, l’étude invoque les environnements professionnels, les considérant comme des univers ouverts, interconnectés, non exclusifs les uns des autres pour constituer en fait les voies d’orientation qui ne font pas référence à un métier particulier, mais représentent une manière d’être au travail, un certain rapport au travail, une manière d’être à soi, aux autres et à l’activité professionnelle.

Cette étude se fixe comme objectif d’élaborer un outil adapté culturellement au contexte du Burkina Faso afin de contribuer à l’éclairage des choix d’orientation des néo-bacheliers puisque les instruments conçus dans un contexte socioculturel donné ne sont pas applicables directement à une autre population. Les représentations, les valeurs, les normes, les pratiques sociales, le niveau de langue, la manière d’interpréter le monde, etc. peuvent varier selon les contextes.

Relativement aux objectifs de cette étude, les questions, les objectifs et les hypothèses proposés dans le tableau N° I ci-dessous structurent la démarche de recherche.

Tableau N° I : Questions (Q), Objectifs (O) et hypothèses (H) de l’étude

Code	Dimension évaluée
QG	L’échelle des ancres d’orientation adaptée possède-t-elle les qualités psychométriques nécessaires à son adoption
QS1	L’échelle adaptée dispose-t-elle d’une validité de construit ?
QS2	L’échelle adaptée dispose-t-elle d’une structure factorielle acceptable ?
QS3	L’échelle adaptée dispose-t-elle d’une fiabilité (cohérence interne) acceptable
OG	L’objectif général est de vérifier la qualité psychométrique de l’échelle des ancres d’orientation
OS1	Déterminer la validité de construit de l’échelle
OS2	Déterminer la structure factorielle de l’échelle
OS3	Déterminer la fiabilité (cohérence interne) de l’échelle
HG	L’échelle adaptée possède les qualités psychométriques de validité et de fiabilité
HS1	L’échelle adaptée dispose d’une validité de construit acceptable.
HS2	L’échelle adaptée dispose d’une structure factorielle acceptable.
HS3	L’échelle adaptée dispose d’une fiabilité (cohérence interne) acceptable.

Source : Données issues de l’étude : enquête menée du 14 au 19 juillet 2025

1.5. Contexte

Le Burkina Faso avec une population estimée à 20.487.979 millions d’habitants (RGPH, 2019). Avec un taux global de transition du secondaire au supérieur de 97,80% dont 84,70% de femmes et 111,10% hommes. En 2023-2024, Les effectifs dans les universités publiques et privées s’élèvent respectivement à 178710 et 47192 soit au total 225902 étudiants (annuaire statistique de l’enseignement supérieur, 223-2024, p.2).

La massification de l'université est un phénomène observé un peu partout dans le monde (L. Lardy, P. Bressoux et L. Lima, 2015, p.1. ; Ł. Sułkowski, 2016), notamment dans les universités publiques du Burkina Faso qui sont dans l'obligation de recevoir tous les bacheliers à partir du moment où ils y ont été affectés à partir de la plateforme campusfaso.

Le nouveau bachelier est enjoint à devenir acteur de son orientation future. Il lui appartient de mobiliser toutes les ressources et les outils à sa disposition pour se construire un socle de compétences et de connaissances lui permettant d'opérer un choix d'orientation susceptible de correspondre à ses projets personnels et professionnels (B. Zio et al., 2024, p.402).

Le projet (d'orientation d'abord) permet d'explorer de nouveaux rapports entre le possible et le réel. Il engage l'individu entre ses désirs, souhaits, aspirations mais aussi les exigences et les contraintes et obligations avec lesquels il va devoir composer : faire des choix (S. Lacoste et al., 2005, p.2). Le contexte social burkinabé est marqué par les pressions et des contradictions multiples s'exerçant sur les bacheliers à faire des choix d'orientation par eux-mêmes et pour eux-mêmes, et les met face à des difficultés à « s'orienter » et à « être orienté ». (I. A. Moumoula, 2006, pp.2-3). Cela explique l'institutionnalisation, depuis 2016, de la Semaine d'Information et d'orientation (SIO) qui se tient dans les principaux chefs-lieux de province, à l'issue de la publication des résultats du baccalauréat.

Au Burkina Faso, de nombreux déterminants influencent les choix de la filière d'orientation des bacheliers : la filière de formation post-baccalauréat, la moyenne/mention obtenue, la série du baccalauréat qui circonscrit les champs des formations envisageables, la ville/localité d'implantation de l'université, les centres d'intérêts personnels, la vision de l'avenir, l'histoire d'orientation des aînés, etc. Le bachelier se trouve dans l'obligation d'effectuer un choix d'orientation vers une option de formation dans cette phase de transition entre le secondaire et le supérieur qui constitue un nœud critique de l'accès au savoir et à la formation supérieure (S. Paivandi, 2019, p.4). Cette quête qui peut provoquer du stress et de l'anxiété. Sachant que « Plus d'un élève sur deux a des chances d'échouer à un moment donné ou de se sentir orienté vers une filière qu'il n'a pas vraiment choisie. La sélection domine donc l'expérience scolaire » (J.-P. Boutinet, 1990, p.201).

Dans ce contexte, la mission principale du conseiller d'orientation est d'éclairer les élèves et les étudiants sur les études, les professions et les préférences professionnelles. L'absence de supports psychotechniques limite l'aide dans le repérage des choix lors de la transition lycée-enseignement supérieur (I. A. Moumoula, 2006, p.3). « Par conséquent, s'orienter, c'est, pour nous, non seulement avoir, d'une manière générale, le souci de soi, ... le souci de se réaliser par son activité professionnelle., ... « s'orienter », c'est savoir prendre en main, avant toute autre chose, la direction de son parcours professionnel et de formation. (J. Guichard, 2010, p.4). Autrement, pour le néo-bachelier, au stade exploratoire (D. Super, 1985), s'orienter c'est répondre aujourd'hui aux questions d'aujourd'hui et du futur : d'être soi-même aujourd'hui et demain, du parcours professionnel, des activités professionnelles, de la carrière, etc., tout ça, travers le choix d'une option d'orientation de formation sur les bancs de l'université. Le bachelier doit alors mobiliser des représentations de soi dans la catégorie des sois possibles désirés, ceux qu'il souhaite voir se réaliser pour lui, et/ou dans la catégorie des sois possibles attendus, tout en évitant la catégorie des sois craints, les futurs qu'il redoute de voir se concrétiser (H. Markus & P. Nurius, 1986), citées par J.-M. Barbier et al. (2006, p.154).

La présentation de cette recherche s'articule en quatre points : la problématique rend compte du contexte et de la revue de littérature dans le premier point. La méthodologie s'expose dans

la méthode, les outils et la population d'étude dans le deuxième point, tandis que les résultats rendent compte des données et leurs analyses dans le troisième point et enfin la discussion ouvre une perspective de compréhension des points saillants de cette étude dans le quatrième point.

2. Méthodologie

Une méthodologie mixte dont la phase qualitative, dans une visée exploratoire, a permis d'implémenter l'étape de conception des items de la phase quantitative. Pour la construction de notre échelle l'étude s'est référée aux lignes directrices de la démarche d'adaptation transculturelle (R. J. Vallerand, 1989) des items de l'échelle originale avec comme objectif d'élaborer une version en langue française pratiquée au Burkina Faso (J.P. Dupont & al., 2010, p.30).

L'échelle originale (E. H. Schein, 1990) étant de langue anglaise, dans un premier temps, les items ont été traduits de l'anglais au français séparément par deux enseignants bilingues anglais/français de l'Université de Bobo-Dioulasso. 39 items faisant l'unanimité d'accord entre les deux traducteurs ont été gardés comme tels pour la suite et les 6 présentant des différences de traduction ont nécessité une discussion en comité restreint entre le chercheur et les deux traducteurs pour décider de la version la plus adéquate à retenir et accessible par un court énoncé en « français local » (D. Cordeau & M. Dubé, 2008, p.37).

Dans un second temps, les 45 items en langue française ont été soumis à une autre enseignante d'anglais à Bobo-Dioulasso, et qui ne connaissait pas la version originale afin d'évaluer le contenu des items et de vérifier que le sens de chaque item avait été bien respecté, et d'éliminer ceux qui pourraient présenter quelques difficultés de compréhension par rapport à leurs sens initiaux et/ou qui se révélaient difficiles à traduire par un court énoncé en « français local » (ibid., p.37). Les 45 items traduits ont été soumis à l'appréciation de 21 étudiants de première année de licence de l'université Joseph KI-ZERBO afin de recueillir leur compréhension des questions et les critiques éventuelles de l'outil avant son adoption pour la version finale.

2.1. Démarche qualitative

La démarche qualitative est utilisée dans une visée exploratoire. Elle a consisté en des entretiens semi directifs avec 31 néo-bacheliers en focus group de 3 à 4 étudiants qui a priori étaient dans une situation d'indécision dans le choix de leur filière d'orientation post-bac. Ceci constitue un préalable en vue de la construction du questionnaire. Le discours recueilli permet tout d'abord, de « capter » le vocabulaire et les expressions des enquêtés et de s'approcher au plus près de leur univers linguistique. Il aide aussi à détecter d'éventuelles incompréhensions face à l'emploi de certains termes qui sont équivoques.

2.2. Démarche quantitative

La version finale du questionnaire de 45 items, en version papier, était auto-administrée sur la base du volontariat aux enquêtés, pendant la Semaine de l'Information et de l'Orientation de Ouagadougou (SIO) du 14 au 19 juillet 2025. Le remplissage nécessitait environ une dizaine de minutes et le document rempli était remis à des étudiants-enquêteurs recrutés à cet effet. Les précautions déontologiques d'anonymat et de confidentialité inscrites dans le questionnaire leur étaient également expliquées. Les répondants se positionnaient sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord.

2.2.1. Outils

Le guide d'entretien était structuré autour des questions relatives aux difficultés du choix d'orientation, les critères déterminants de l'orientation et les relations entre les formations et les environnements professionnels suggérés dans les 9 ancrés de carrière. Saisir le vocabulaire et les expressions des personnes enquêtées permet de s'approcher au plus près de leur univers linguistique. (L. Kohn & W. Christiaens, 2014, p.68). A la deuxième phase quantitative, un questionnaire de 45 items traduits en « langue française adaptée » a été élaboré grâce à la connaissance « qualitative » qu'acquiert le chercheur, le questionnaire se réfère mieux au contenu linguistique des personnes enquêtées et au phénomène étudié (P. Dietrich, M. Loison & M. Roupnel, 2012).

Le questionnaire est élaboré à partir de la version de 9 ancrés de carrière dont les 8 ancrés (E. H. Schein, 1978 ; 1990) en plus de l'ancré Internationale (V. Suutari et M. Taka, 2004 ; J.-L. Cerdin, 2007 ; J.-L. Cerdin et M. Le Pargneux, 2009 ; 2012). Chaque ancre comprenant 5 items pour constituer les 45 items de l'échelle. Sur cette base, la littérature identifie les ancrés suivantes : a) autonomie/indépendance, b) sécurité/stabilité, c) compétences technique/fonctionnelle, d) compétences managériales, e) créativité entrepreneuriale, f) service et dévotion à une cause, g) challenge ou défi, h) style de vie et i) international.

2.2.2. Population

Les 31 néo-bacheliers des focus group ont tous obtenu le baccalauréat en 2025. Reçus en group de 3 à 4 personnes dont 17 filles (54,84%) et 14 garçons (45,16%), âgés de 18 à 22 ans (âge moyen = 20,75 ; E.T. = 1,5). Ils sont inscrits dans des établissements privés (N = 14 ; 45,16%), publics (N = 12 ; 38,71%) et privé/confessionnel (N = 05 ; 16,13%), de la ville de Ouagadougou. Les mentions obtenues au Bac sont les suivantes : Passable (N = 16 ; 51,61%), Assez-bien (N = 11 ; 35,48%), Bien (N = 04 ; 12,90%). La répartition des enquêtés selon la série du baccalauréat est la suivante : D (N = 10 ; 32,26%), A (N = 08 ; 25,81%), Bac. Pro (N = 05 ; 16,13%) G (N = 04 ; 12,90 %), F (N = 03 ; 09,68%), E (N = 01 ; 03,23%). Leurs souhaits d'orientation s'adressent aux filières de formation suivantes : Économie (N = 10 ; 32,26%), Communication et Journalisme (N = 05 ; 16,13%), Indécis (N = 05 ; 16,13%), Sciences de la Vie et de la Terre (N = 04 ; 12,90%), Mathématique et Physique (N = 04 ; 12,90%), Électronique (N = 03 ; 09,69%).

En ce qui concerne l'enquête quantitative, ils sont 370 participants dont 211 femmes (57,00%) et 159 hommes (43,00%) âgés de 17 à 26 ans (âge moyen = 19,94 ; E.T. = 1,71), dont N = 162 de 17 à 19 ans (43,80 %), N = 172 de 20 à 22 ans (46,5,00 %) et N = 36 de 23 à 26 ans (09,70%). Ils ont obtenu le baccalauréat en 2025 (N = 341 ; 92,20%) et en 2024 (N = 29 ; 07,80%). Ils sont inscrits dans des établissements publics (N = 189 ; 51,08%), privés (N = 103 ; 27,84%), et privé/confessionnel (N = 78 ; 21,08%), de la ville de Ouagadougou. Les mentions obtenues au Bac sont les suivantes : Passable (N = 165 ; 44,60%), Assez-bien (N = 121 ; 32,70%), Bien (N = 33 ; 08,92 et Très-bien (N = 51 ; 13,78%). La répartition des enquêtés selon la série du baccalauréat est la suivante : D (N = 192 ; 51,89%), A (N = 108 ; 29,19%), G (N = 35 ; 09,46%), F (N = 18 ; 04,86%), Bac. Pro (N = 09 ; 02,43%), C (N = 08 ; 02,16%). Leurs souhaits d'orientation s'adressent aux filières de formation suivantes : Indécis (N = 78 ; 21,08%), souhaits d'orientation exprimés par un seul candidat (N = 75 ; 20,27%), Psychologie (N = 49 ; 13,24%) ; Agroéconomie (N = 21 ; 05,68%), Sciences de gestion (N = 16 ; 04,32%), Informatique (N = 15 ; 04,05%), Finance-Comptabilité (N = 15 ; 04,05%), Biologie (N = 15 ; 04,05%), Sciences juridiques et politiques (N = 14 ; 03,78%), anglais (N = 12 ; 03,24%),

Pharmacie (N = 11 ; 02,97%), Sciences de l'ingénieur (N = 11 ; 02,97%), Économie (N = 10 ; 02,70%), Histoire (N = 07 ; 01,89%), Communication et Journalisme (N = 05 ; 01,35%), Ne sais pas (N = 05 ; 01,35%), Mathématiques et physique (N = 04 ; 01,08%), Sciences de la vie et de la terre (N = 04 ; 01,08%) et Électronique (N = 03 ; 00,81%).

3. Résultats et analyses

« D'une façon générale, un instrument de mesure est dit valide lorsqu'il mesure ce pour quoi il a été construit » (J. C. Nunnally, 1978). La validité de contenu s'évalue à partir de la représentativité (pertinence et exhaustivité) des éléments qui le composent, par rapport au concept mesuré (F. Midy, 1996, p.6), même s'il est difficile de s'assurer de cette validité puisqu'il n'existe pas de méthode scientifique pour démontrer l'adéquation d'un test avec le but de l'étude spécifiée (ibid., 1996, p.6-7). L'étude adhère à la position de F. Midy (ibid, 1996, p.6-7) selon laquelle il est préférable, dans l'état actuel de la recherche, de justifier la validité de contenu par la technique de consensus entre les différents experts puisqu'elle a le mérite, en particulier, d'afficher explicitement sa subjectivité (ibid, 1996, p.7). De surcroît, l'obtention de coefficients alpha de Cronbach satisfaisants et la mise en évidence d'une structure factorielle claire étayent la validité de construit de l'instrument de mesure. Pour l'analyse factorielle, la vérification de l'adéquation des données à travers les indices KMO et du test de sphéricité de Bartlett indique l'existence d'une solution factorielle adoptée par l'étude, comme illustré dans le Tableau N° II ci-dessous.

Tableau N° II : les indicateurs de KMO et du test de sphéricité de Bartlett

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,79
Test de sphéricité de Khi-deux approximé	3079,94
Bartlett ddl	300
Signification de Bartlett	0,00

Source : Données issues de l'étude : enquête menée du 14 au 19 juillet 2025

3.1. La mesure de la fiabilité

Dans cette démarche exploratoire, l'étude a retenu l'examen de la fiabilité de l'échelle sur le calcul de l'indicateur de coefficient de consistance interne, l'alpha de Cronbach (1951), dont l'interprétation est basée sur le seuil de 0,70 (J. C. Nunnally, 1978). Cependant J. P. Peter (1979) fixe des seuils qui dépendent de la nature de la recherche menée : pour une recherche exploratoire, un coefficient de 0,50 ou 0,60 est considéré comme une valeur acceptable.

Tableau N° III : Indicateur de fiabilité (α) de l'échelle des choix d'orientation, ses composantes (C) et nombre d'items (N)

Échelle globale ($\alpha = 0,76$) ; (N = 26)	C1 ($\alpha = 0,76$) ; (N = 4)	C2 ($\alpha = 0,87$) ; (N = 5)	C3 ($\alpha = 0,71$) ; (N = 4)
C4 ($\alpha = 0,67$) ; N = 3)	C5 ($\alpha = 0,78$) ; N = 3)	C6 ($\alpha = 0,69$) ; N = 4)	C7 ($\alpha = 0,69$) ; N = 3)

Source : Données issues de l'étude : enquête menée du 14 au 19 juillet 2025

L'analyse factorielle exploratoire (AFE) par la méthode de rotation Oblimin directe a été privilégiée (M. Carricano & F. Poujol, 2009). La fiabilité interne de l'échelle a été mesurée à l'aide de l'alpha de Cronbach. Conformément aux préconisations statistiques de Y. Evrard & al. (2003).

Brahima

Les items dont la communalité était inférieure à 0,5 ont été retirés. Il en est de même de ceux dont les coefficients de corrélations n'étaient pas significatifs ($<0,5$) et enfin ceux qui présentaient une saturation ($<0,5$) sur plusieurs composantes. Cette échelle dispose d'un indicateur global (α) de 0,76 et l'analyse factorielle, après rotation, retient dans la matrice de structure 7 facteurs rendant compte de 61.45% de la variance, comme illustre dans le Tableau IV ci-dessous.

Tableau N° IV : Variance totale expliquée de composantes de l'échelle et leur fiabilité (α)

Composantes (C)	Valeurs propres initiales			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation ^a	Fiabilité (α) globale = 0,76
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	Fiabilité (α) des 7 composantes
C1.	4,44	17,78	17,78	3,11	C1. ($\alpha = 0,76$)
C2.	2,68	10,73	28,51	2,71	C2. ($\alpha = 0,87$)
C3.	2,64	10,57	39,08	2,66	C3. ($\alpha = 0,71$)
C4.	1,83	7,32	46,4	1,96	C4. ($\alpha = 0,67$)
C5.	1,46	5,83	52,23	2,77	C5. ($\alpha = 0,78$)
C6.	1,28	5,12	57,35	2,63	C6. ($\alpha = 0,69$)
C7.	1,02	4,1	61,45	2,33	C7. ($\alpha = 0,69$)

Source : Données issues de l'étude : enquête menée du 14 au 19 juillet 2025

L'échelle adaptée des ancrs d'orientation comprend au final 26 items. 19 items, dont les 5 items d'autonomie, les 5 items de créativité, les items défi34, défi43, dévou24, qualidevie44, manag38, sécu31, sécu40, tech10 et tech37 ont été exclus suite à la phase d'épuration. La nouvelle configuration des items est indiquée dans le tableau N° V) ci-dessous. L'échelle dispose d'une qualité psychométrique assez solide au regard de la solution factorielle, des indicateurs de la fiabilité (α) de la variance totale expliquée et de la matrice de structure présentées dans le tableau N° V ci-dessous.

Tableau N° V : Matrice de structure des items de l'échelle

Items	Composante						
	1	2	3	4	5	6	7
Dévouement24 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de mettre mes compétences au service d'un monde où il est agréable de vivre et travailler, même si je ne suis pas à un poste de responsabilité élevée	0,814						
Dévouement33 Je cherche une orientation de formation dans des métiers dans lesquels j'apporte une réelle contribution à l'humanité et à la société	0,802						
Dévouement6 Je cherche une orientation de formation dans des métiers où j'aurais le sentiment de contribuer réellement au bien-être des autres.	0,722						
Dévouement15 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de mettre mes talents au service des autres.	0,706				0,321		
International45 Je cherche une orientation de formation dans des métiers où je pourrai avoir des responsabilités internationales		0,864					
International18 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de travailler à l'étranger		0,834					
International36 Je cherche une orientation de formation dans des métiers où il y a des possibilités de mobilité internationale		0,795					

Brahima

International9 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de voyager et de travailler avec des personnes de diverses cultures	0,792		
International27 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de travailler dans un environnement international	0,764		
Sécurité22 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me procurent un sentiment de sécurité et de stabilité sociale et professionnelle	0,779		-0,315
Sécurité4 Je cherche une orientation de formation dans des métiers où il y a la sécurité de l'emploi et à la stabilité au lieu de la liberté et l'autonomie	0,739		
Sécurité31 Je cherche une orientation de formation dans des métiers dans lesquels j'éprouve le sentiment de sécurité sur le plan financier et sur celui de l'emploi	0,687		
Sécurité13 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui ne compromettraient pas ma sécurité dans l'entreprise	0,676		-0,314
Technique28 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de bien exercer dans mon domaine d'expertise		0,852	
Technique1 Je cherche une orientation de formation dans laquelle mes conseils d'expert seront recherchés en permanence		0,789	
Technique19 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de devenir le directeur de mon domaine d'expertise, même si je ne suis pas le manager général		0,695	
Défi16 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de faire face à des défis et de surmonter des obstacles de différentes natures		0,879	
Défi7 Je cherche une orientation de formation dans des métiers où je pourrais résoudre des problèmes ou venir à bout de situations particulièrement difficiles		0,828	0,346
Défi25 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de résoudre des problèmes apparemment insolubles ou de trouver des solutions à de situations apparemment impossibles.		0,761	
QualitéVie17 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de donner la priorité à mes besoins personnels, familiaux et professionnels			0,773
QualitéVie35 Je cherche une orientation de formation dans des métiers dans lesquels il y a un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, même si je ne suis pas à un poste de responsabilité élevée			0,741
QualitéVie8 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui ne compromettent pas mes intérêts personnels et familiaux	0,378	0,406	0,68
QualitéVie26 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent de trouver un équilibre entre mes besoins personnels, ceux de ma famille et ma profession	0,405	0,352	0,653
Management11 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent d'être responsable d'une organisation complexe et de prendre des décisions qui touchent de nombreuses personnes	0,357		-0,793
Management29 Je cherche une orientation de formation dans des métiers qui me permettent d'accéder à un poste de direction dans ma fonction d'expertise			-0,792
Management2 Je cherche une orientation de formation dans des métiers où je pourrais organiser et gérer les efforts des autres.	0,402		-0,701

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Oblimin avec normalisation de Kaiser.

Source : Données issues de l'étude : enquête menée du 14 au 19 juillet 2025

Tableau N° VI : Moyenne (M) décroissante et écart-type (E. T.) des 7 composantes (C)

Composantes	C5 Défi	C3 Sécurité	C1 Dévouement	C6 Qualité de vie	C4 Technique	C7 Management	C2 International	Ensemble
M	4,28	4,05	4,02	4	3,84	3,64	3,49	3,9
E. T.	0,76	-0,78	-0,87	-0,82	-0,99	-1,01	-1,16	-0,91

Source : Données issues de l'étude : enquête menée du 14 au 19 juillet 2025

La moyenne générale des 7 composantes est de 3,90 (E.T. = 0,90) avec des moyennes relativement élevées et comprises entre la plus faible C2 (M= 3,49 ; E.T. = 1,16) et la plus forte C5 (M = 4,28 ; E. T.= 0,76). La dispersion (E.T.) autour de C5 et C3 indique une relative homogénéité des réponses, contrairement à C7 (M= 3,64 ; E. T. = 1,01) et C2 (M = 3,49 ; ET = 1,16) qui présentent une dispersion relativement importante, suggérant une certaine hétérogénéité des perceptions sur ces composantes.

Une lecture binaire permet de répartir les composantes en deux groupes : d'une part les composantes C5, C3, C1 et C6 présentent des niveaux d'appréciation les plus élevés, d'autre part C2 et C7 apparaissent comme moins bien évaluées, avec de part et d'autre la composante C4 qui bénéficie d'une appréciation favorable avec une dispersion importante (E. T. = 0,99).

Tableau N° VII : des corrélations entre les 7 composantes

Composantes	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
C1 : Dévouement	1						
C2 : International	,01	1					
C3 : Sécurité	,22**	-,09	1				
C4 : Technique	,05	,01	,07	1			
C5 : Défi	,35**	-,01	,13*	,05	1		
C6 : Qualité de vie	,39**	-,07	,10	,12*	,41**	1	
C7 : Management	,20**	,01	,46**	,18**	,07	,11*	1

**, La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*, La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Source : Données issues de l'étude : enquête menée du 14 au 19 juillet 2025

La matrice des corrélations met en évidence des relations positives d'intensité variable entre les composantes. Les indices de corrélations, plutôt modérés, suggèrent leur complémentarité sans toutefois se confondre.

Le dévouement (C1) développe plus de relations positives avec les autres composantes : Avec Sécurité (C3) ($r = 0,22$ $p < 0,01$), le défi (C5) ($r = 0,35$ $p < 0,01$), Qualité de vie (C6) ($r = 0,39$ $p < 0,01$), le management (C7) ($r = 0,20$ $p < 0,01$). La relation la plus importante de C1 est établie avec C6 « Qualité » et C5 (Défi », ce qui indiquerait que les enquêtés accordant davantage d'importance au dévouement tendent également à en faire de même avec C6 et C5.

La composante « internationale » (C2), avec de faibles coefficients, se démarque par une absence totale de corrélations significatives avec les autres composantes. La faiblesse des coefficients d'association de cette composante avec les autres suggère qu'elle est relativement indépendante des autres composantes.

Brahima

La composante « sécurité » (C3) observe une corrélation positive et significative avec le « Défi » (C5) ($r = 0,13$; $p < 0,05$) et surtout avec le « Management » (C7) ($r = 0,46$; $p < 0,01$), la corrélation la plus élevée de la matrice, suggérant une proximité importante entre les préoccupations de « Sécurité » et de « Management ».

La composante « Technique » (C4) développe des liens faibles avec les autres composantes même si deux des corrélations sont statistiquement significatives avec la « Qualité de vie » ($r = 0,12$; $p < 0,05$) et avec le « Management » ($r = 0,18$; $p < 0,01$).

La composante « Défi » (C5) est positivement corrélée à la « Qualité de vie » C6) ($r = 0,41$; $p < 0,01$), ce qui constitue le deuxième lien le plus fort de la matrice, suggérant que dans la perception des enquêtés, la recherche de « Défi » et la « Qualité de vie » sont susceptibles d'être associées.

La composante « Qualité de vie » (C6) entretient un lien faible et significatif avec le « Management » (C7) ($r = 0,11$; $p < 0,05$). Les corrélations entre les composantes sont des liens statistiques relatives positifs, sans corrélations négatives importantes. Les 7 composantes constituent des dimensions liées mais distinctes pour éviter une redondance excessive, chaque composante contribuant avec une information spécifique tout en participant à un ensemble interdépendant.

3.2. Vérification des hypothèses

A partir des résultats présentés dans les tableaux N° I, II et III, les questions, objectifs et hypothèses reçoivent des réponses favorables à leur formulation. L'étude retient i) la justesse de l'intuition à l'initiative de cette étude, ii) la pertinence théorique et la solidité du modèle issu de la connaissance du terrain d'étude iii) une validation de la méthodologie à travers le protocole de l'étude, des entretiens et de la production du questionnaire et l'échantillonnage.

La structure issue de l'étude garantit que l'instrument mesure assez-bien le concept théorique visé, avec des items pertinents et cohérents. Cette validité s'est appuyée sur la revue d'experts, des analyses factorielles exploratoires, et une bonne consistance interne dans la structure des composantes dont le regroupement des items se fait par similarité de contenu.

L'épuration des items suggérée par R. L. Worthington et T. A. Witthaker (2006) et B. G. Tabachnick et L. S. Fidell (2001) a conduit à la réduction du nombre d'items de 45 à 26 et à la perte de deux composantes (Autonomie et Créativité), mais cette réduction a également permis d'obtenir une échelle de mesure compréhensible augmentant davantage son acceptabilité tout en maintenant la fiabilité (α) se situant entre 0,67 et 0,87 dans les 7 composantes (61,45% de la variance) attestent d'une homogénéité satisfaisante des différents items. Cela permet de répondre positivement à la question principale relative aux qualités psychométriques de l'échelle.

4. Discussion

L'objet de cette étude était de proposer une adaptation transculturelle de l'échelle des ancrs de carrière (E. H. Schein, 1978) pour en faire un outil d'ancres d'orientation pour les néo-bacheliers et étudiants. L'élaboration de cet instrument s'est faite selon les 4 étapes préconisées par H. Gelbach et M. E. Brinkworth (2011). Les trois premières étapes, sont i) la traduction de la première liste d'items, ii) leur revue par les enseignants-experts et les étudiants et iii) le prétest cognitif afin d'assurer la validité du contenu de l'échelle (R. J. Vallerand et U. Hess, 2000). La quatrième étape a permis la vérification de la validité de construit de l'instrument par une analyse factorielle (en axes principaux) avec une rotation oblique Oblimin et de sa consistance interne à travers l'examen des coefficients de Cronbach (1951). La part de

contribution des composantes dans la variance totale indique dans l'ordre d'importance de perception des préférences les ancrs d'orientation C5, C3, C1, C6, C4, C7 et C2.

Ce travail s'inscrit également dans une démarche de réflexion sur la fiabilité et la validité des questionnaires dans un contexte culturellement différent de celui dans lequel ils ont été conçus, en l'occurrence les Etats-Unis, lieu d'élaboration de l'échelle des ancrs de carrière.

Le retrait des 19 items appelle à une étude approfondie de la validité de contenu, autrement « les items utilisés sont-ils représentatifs du contenu de l'univers du construit à mesurer ? » (M. Rungtusanatham, 1998), la traduction étant particulièrement difficile (M. Touzani & T. Salaani, 2000, p.298).

À l'image de l'étude de Y. Dali (2010), la poursuite de l'étude passera par une analyse confirmatoire prenant en compte la nécessaire validation écologique examinant l'adaptation transculturelle, (linguistique, populationnelle, sémantique, etc.) de l'ensemble de l'outil. L'un des principaux points faibles de cette étude tient au fait que la qualité de l'échantillon n'est pas représentative de tous les néo bacheliers du Burkina Faso. La prudence est donc recommandée. Aussi, les choix d'orientation sont un phénomène complexe. Il se peut que non seulement des variables indépendantes mais aussi spécifiques à la situation d'orientation ou à deux dimensions aient été omises.

Conclusion

L'objectif de l'étude est de doter les conseillers d'orientation et publics en orientation du Burkina Faso d'un outil d'accompagnement des bacheliers qui s'appuie sur les environnements professionnels et culturellement ancré. Les choix d'orientation des bacheliers peuvent être considérés comme des choix d'immaturité du stade exploratoire (D. Super, 1980) qui doivent être confrontés à soi-même et aux différents environnements socio-professionnels pour une fin d'adaptation.

Aujourd'hui, l'orientation ne se limite plus à la question du « choix personnel d'une voie professionnelle en fonction de ses préférences et aspirations » (C. Dubar, 1996, p.125). Ce nouvel outil est proposé comme un artéfact d'accompagnement et d'exploration des souhaits et de choix d'orientation sur la base de l'évocation des préférences en matière d'environnement professionnel.

Le système d'orientation post-bac doit être présenté comme un espace des possibles où le bachelier accède en opérant des choix, en fonction de divers facteurs (intrinsèques et extrinsèques). À notre avis, l'échelle des ancrs d'orientation peut s'avérer très utile en counseling de choix d'orientation des bacheliers aussi bien comme outil d'évaluation initiale que comme outil d'accompagnement en cours de processus et/ou d'exploration des souhaits et/ou des préférences et de confirmation des choix d'environnement professionnels.

Dans une perspective inspirée de A. Lhotellier (2000), une autre contribution pratique de l'outil sera fondée sur sa capacité à favoriser l'explicitation des valeurs et motivations afin d'enrichir le dialogue entre jeune et conseiller et le cas échéant, faire émerger de nouvelles hypothèses d'orientation à travers la confrontation entre les préférences personnelles et les réalités des formations, tout en soutenant l'autonomie décisionnelle. Dans les pratiques professionnelles, académiques et de la recherche, il est recommandé d'innover et de renouveler les outils qui permettent d'évaluer, mesurer, de comprendre et d'accompagner les préoccupations des personnes dans leur singularité dans le contexte spécifique. (93e congrès de ACFAS, appel à communication du colloque N° 535). La proposition des instruments psychométriques est de permettre d'obtenir de l'information complémentaire, tout en économisant du temps (OCCOQ, 2010). Elle est une des modalités d'intervention privilégiée en orientation (OCCOQ, 2013), avec comme objectifs : i) la connaissance et la compréhension de soi, ii) la communication et

l'expression de soi, et la connaissance du jeune par le conseiller (M.-C. Guédon, R. Savard, Y. LeCorff et E. Yergeau, 2001).

Dans la démarche d'aide à l'orientation à partir des ancrs d'orientation, le « tenir conseil » (A. Lhotellier, 2000) sera toujours à souhaiter afin de discuter avec un conseiller d'orientation des liens entre le profil d'ancre d'orientation obtenu et le profil de personnalité, d'intérêts, et d'aptitudes, valeurs et besoins etc. La principale plus-value de l'outil sera autant dans sa capacité à faire émerger un profil d'ancres d'orientation que dans sa capacité à questionner les jeunes et à le confronter à la réalité, ce qui en fera un instrument favorisant l'émergence du sens du choix et soutenant la délibération et l'appropriation du choix d'orientation.

Cette échelle viendra en complément des outils (D. Super, 1951 ; I. A. Moumoula, 2013 ; Atitsogbe, K. A. & Bernaud J.-L. (2024) basés sur les approches centrées sur les intérêts, les aptitudes, les valeurs professionnelles ou la personnalité en apportant une contribution spécifique par le "tenir conseil" sur les valeurs, besoins, motivations non-négociables dans le contexte actuel où la multiplicité de l'information et ses sources participent au stress généré par les décisions de choix d'orientation.

Dans une perspective théorique et pratique, l'échelle des ancrs d'orientation est un outil de médiation et de délibération à la disposition des conseillers d'orientation et des jeunes dans la prise en charge de leurs préoccupations et idéalement inscrite dans une optique de l'éducation et de l'orientation tout au long de la vie.

Références bibliographiques

- AL FARIZI Habib, SAPUTRA Hadi Kurnia HENDRIYANI Yeka et BUDAYAWAN Khairi. (2025). Implementasi Sistem Rekomendasi Pemilihan Mata Pelajaran Pada Kurikulum Merdeka Menggunakan Metode TOPSIS, Halaman 27627-27636 Volume 9 Nomor 2 Tahun.
- ATITSOGBE Kokou A. & BERNAUD Jean-Luc. (2024). « Vocational values scale: Initial development and testing of the student form (VVS-S) ». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(2), 501–524. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09561-z>.
- BANDURA Albert. (2007). Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle. 2e éd. Traduit de l'anglais par Jacques Lecomte. [Bruxelles] : De Boeck, 2007. 859 p. Collection Ouvertures psychologiques.
- BARBIER Jean-Marie, BOURGEOIS Etienne, DE VILLERS Gérard et KADDOURI Mokhtar. (2006). Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation, L'Harmattan, 301 pages.
- BLANCHARD Marianne et LEMISTRE Philippe. (2023). Bacheliers et bachelières scientifiques dans l'enseignement supérieur Quatre ans après, qui persiste dans les sciences ? *Éducation & formations*, 2023/1 N° 105, p.25-46. DOI : 10.48464/ef-105-02. URL : <https://shs.cairn.info/revue-education-et-formations-2023-1-page-25?lang=fr>.
- BONNEFOY Lucie. (2021). « Devenir étudiant : étude des dynamiques vocationnelles et représentationnelles au cours de la transition lycée-université », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 50/3.
- BREEDING R. Richard. (2008). « Empowerment as a function of contextual self-understanding: The effect of work interest profiling on career decision self-efficacy and work locus of control ». *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(2), 96-106.
- BURKINA FASO. Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de L'innovation (MESRI) (2023). Livre blanc de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

- CASTAÑO ACOSTA Steeventh, TOBÓN VÁSQUEZ Gloria del Carmen, DELGADO-REYES Andrés Camilo, AGUIRRE ALDANA Lorena. (2023). « Instrumentos utilizados en orientación vocacional-profesional: una revisión sistemática (2015-2020) ». *Pensando Psicología*, 19(1), 1–22. <https://doi.org/10.16925/2382-3984.2023.01.01>.
- CERDIN Jean-Luc et LE PARGNEUX Marie. (2012). « Réussite de la mobilité internationale : l'impact des caractéristiques individuelles liées à la carrière ». *Question(s) de management*, 2012/2 N° 1, p.11-24. DOI : 10.3917/qdm.122.0011.
- CERDIN Jean-Luc, LE PARGNEUX Marie. (2009). « Career and international assignment fit: Toward an integrative model of success ». *Human Resource Management*, 48(1), 5-25.
- COËNT Ludivine, DIRIDOLLOU Melvin et OLRÉY-LOUIS Isabelle. (2024). « La bifurcation précoce des jeunes diplômés : processus et enchaînements d'événements impliqués », *L'orientation scolaire et professionnelle*. DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.18759>.
- CORDEAU Dany et DUBÉ Micheline. (2008). L'échelle de simplicité volontaire : une validation en français. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2008/3 Numéro 79, p.33-46. DOI : 10.3917/cips.079.0033.
- COUTO Marie-Paule, BUGEJA-BLOCH Fanny et FROUILLOU Leïla, (2021). *Parcoursup : les prémices d'un accroissement de la stratification sociale et scolaire des formations du supérieur*. *Agora débats/jeunesses*, 2021/3 N° 89, p.23-38. DOI : 10.3917/agora.089.0023. URL : <https://shs.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2021-3-page-23?lang=fr>.
- CRONBACH Lee Joseph. (1951) : « Coefficients alpha and the internal structure of tests », *Psychometrika*, vol. 16, pp. 297-334.
- DALY Yousri. (2010). « L'adaptation transculturelle d'une échelle de mesure : cas de l'échelle des ancrs de carrière », *Psychologie du travail et des organisations*, 16(2), 160–176, DOI 10.1016/S1420-2530(16)30154-6.
- DANNER Magali, ÉRARD Carine et GUÉGNARD Christine. (2016). « Probabilités d'orientation déjouées... Des bacheliers professionnels en STAPS et en classe préparatoire aux écoles supérieures d'art. » *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 2016/3 Vol. 49, p.71-97.
- DUBAR Claude. (1996). Entre détermination et mobilisation subjective : l'orientation comme processus de socialisation. Dans : Dugué, E., Guerrier, R., Le Bars, L., Lespessailles, C., Maillebouis, M., Mathey-Pierre, C. (éd.), *L'orientation professionnelle des adultes. Contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*, Ministère du Travail et des Affaires sociales, délégation à la Formation Professionnelle, 123-131.
- DUPONT Jean-Philippe, CARLIER Ghislain, DELENS Cécile et PHILIPPE Gérard. (2010). « La motivation auto-déterminée des élèves en éducation physique : état de la question ». *Staps*, vol. 88, n° 2, p. 7-23. DOI 10.3917/sta.088.0007.
- ERIKSON Erik Homburger. (1972). *Adolescence et crise. La quête de l'identité* (traduit par J. Nass et C. Louis-Combet). Flammarion.
- FELDMAN Daniel C. & BOLINO Mark C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89-112.
- GEHLBACH, Hunter et BRINKWORTH, Maureen E. (2011). Measure twice, cut down error: A process for enhancing the validity of survey scales. *Review of general psychology*, 15(4), 380-387. <https://doi.org/10.1037/a0025704>. DOI : 10.1037/a0025704.
- GEHLBACH Hunter et BRINKWORTH Maureen E. 2011. Measure twice, cut down error: A process for enhancing the validity of survey scales. *Review of General Psychology*, vol. 15, no 4, p. 380-387. DOI : 10.1037/a0025704.

- GUÉDON Marie-Chantal, SAVARD Réjean, Le CORFF Yann et YERGEAU Éric. (2011). Tests à l'appui : Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling de carrière. Québec : Septembre éditeur.
- GUICHARD Jean et HUTEAU Michel. (2022). Orientation et insertion professionnelle 75 concepts clés. Paris : Dunod. « Univers Psy », p.480.
- GUICHARD Jean. (2006). Pour une approche copernicienne de l'orientation à l'école. [Rapport de recherche] Haut Conseil de l'éducation. 2006, 66 p. hal-03234288
- GUICHARD Jean. (2010). Qu'est-ce que s'orienter aujourd'hui ? Questions d'orientation, 73 (4), pp.13-40. hal-03234756.
- LE CORFF Yann et GINGRAS Marcelle. (2011). « L'Inventaire des préoccupations de carrière : une mesure de l'adaptabilité à la carrière », L'orientation scolaire et professionnelle, 40/1. DOI : 10.4000/osp.3011.
- LEONG Frederick T. L. & PEARCE Marina. (2011). « Desiderata: Towards indigenous models of vocational psychology ». International Journal for Educational and Vocational Guidance, 11(2), 65–77. <https://doi.org/10.1007/s10775-011-9198-z>.
- LEVINSON Daniel Jacob, DARROW Charlotte N., KLEIN Edward B., LEVINSON Maria H. et McKEE Braxton. (1978). The Seasons of a Man's Life. New York : Alfred A. Knopf, 1978. 363 p. ISBN 0-394-40694-X.
- LEVY-LEBOYER Claude, LOUCHE Claude, ROLLAND Jean-Pierre. (2006). Management des organisations, Éditions d'Organisation, Paris.
- LHOTELLIER Alexandre. (2000). « L'acte de Tenir conseil », L'orientation scolaire et professionnelle, 29/1 ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.12898>.
- MAREE Jacobus Gideon. (2020). « The need for contextually appropriate career counselling assessment: Using narrative approaches in career counselling assessment in African contexts ». African Journal of Psychological Assessment, 2(0), e1–e7. <https://doi.org/10.4102/ajopa.v2i0.18>. L'auteur publie cet article sous le nom Kobus Maree, mais son nom complet est Jacobus Gideon Maree.
- MARKUS Hazel Rose et NURIUS Paula. (1986). « Possible Selves », American Psychologist, vol. 41, no 9, p. 954-969.
- MARTINEAU Yvon, TREMBLAY Michel, WILS Thierry. (2001). « La multiplicité des ancrs de carrière chez les ingénieurs québécois : impacts sur les cheminements et le succès de carrière », CIRANO Working Papers 2001s-33, CIRANO.
- MARTINEAU Yvon, WILS Thierry et TREMBLAY Michel. (2005). « La multiplicité des ancrs de carrière chez les ingénieurs québécois : impacts sur les cheminements et le succès de carrière », Relations industrielles/Industrial Relations, 60(3), p. 455-482.
- MIDY Fabienne. (1996). Validité et fiabilité des questionnaires d'évaluation de la qualité de vie : une étude appliquée aux accidents vasculaires cérébraux. [Rapport de recherche] Laboratoire d'analyse et de techniques économiques (LATEC). 1996, 38 p., Table, ref. bib. : 3 p. 1/4. hal-01526979.
- MOFFAT Eva. (2016). La satisfaction environnementale au travail des employés français, Thèse de doctorat, Université Paris-Ouest-Nanterre,
- MOUMOULA Issa Abbou. (2006). « Étude d'adaptation du questionnaire d'intérêts professionnels au contexte burkinabé ». L'Orientation scolaire et professionnelle, 35(4), document 580. <https://doi.org/10.4000/osp.2396>.
- NUNNALLY Jum Clarence. (1978). Psychometric Theory, 2e éd. New York : McGraw-Hill, 1978. 701p.
- OCCOQ (2010). Guide d'évaluation en orientation. Montréal : Services d'Édition Guy Connolly
- OCCOQ (2013). Guide de pratique — Orientation en formation générale des jeunes. Récupéré de : <http://orientation.qc.ca/files/Guide_OCCOQ_OFGJ_250214.pdf>.

- PAIVANDI Saeed. (2019). Le défi de la transition entre secondaire et supérieur, Construisons des ponts. Paris Cnesco., <http://www.cnesco.fr>
- PARKES Colin Murray. (1971). « Psycho-social Transitions: a field for study ». *Social science & medicine*, 5(2), 101-115. [https://doi.org/10.1016/0037-7856\(71\)90091-6](https://doi.org/10.1016/0037-7856(71)90091-6). DOI : 10.1016/0037-7856(71)90091-6.
- PETER J. Paul. (1979). Reliability : a Review of Psychometric Basics and Recent Findings, *Journal of Marketing Research*, 16, 1, 6-17.
- RUNGTUSANATHAM Manus. (1998). « Let's not overlook content validity », *Decision Line*, june, pp.10-Scott, William A. (1955). « Reliability of content analysis : the case of nominal case coding », *Public Opinion Quarterly*, vol. 19, fall, pp. 321-325.
- SAVICKAS Mark L. (2002). « Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior ». In : BROWN, Duane (dir.). *Career Choice and Development*. 4e éd. San Francisco, CA : Jossey-Bass, p. 149-205.
- SCHEIN EDGAR Henry et VAN MAANEN John. (2013). *Career Anchors: The Changing Nature of Careers Participant Workbook*, 4th Editions, Wiley.
- SCHEIN Edgar Henry. (1978). *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 276 p.
- SCHEIN Edgar Henry. (1990). *Career anchors (discovering your real values)*, Jossey Bass Pfeiffer, San Francisco.
- SCHLOSSBERG Nancy K. (2005). « Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des nonévénements ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 85-101. <https://doi.org/10.4000/osp.345>. DOI : 10.4000/osp.345.
- SELLAMY Khadija, FAKHRI Youssef and MOUMEN Aniss. (2023). What Factors Determine the Academic Orientation in Moroccan Higher Education?, *Sustainability* 2023, 15, 6866.
- SIMON Herbert Alexander. (1955). A behavioral model of rational choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99-118. doi:10.2307/1884852
- SONDAGE d'opinion way. (2025). <https://www.studyrama.com/formations/orientation-reorientation/54-jeunes-regrettent-choix-orientation>, extrait Publié le 13 janvier 2025 | le Modifié le 05 mai 2025.
- STEAD Graham B. & WATSON Mark B. (dir.). (2017). *Career psychology in the South African context* (3e éd.). Pretoria : Van Schaik.
- ST-LOUIS Sylvie & VIGNEAULT Marcel. (1984). Les choix d'orientation scolaire et professionnelle chez les jeunes adultes. *Santé mentale au Québec*, 9(2), 26–36.
- SUPER Donald E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88–92.
- SUUTARI Vesa & TAKA Milla. (2004). « Career anchors of managers with global careers », *Journal of Management Development*, vol. 23, n° 9, p. 833-847.
- TABACHNICK Barbara G. et FIDELL Linda S. (2001). *Using multivariate statistics* (4e éd.). Allyn and Bacon.
- TAKTAK KALLEL Ilia. (2012). « Quel(s) besoin(s) d'accomplissement pour quelles carrières ? Une exploration dans le contexte tunisien pour mieux comprendre l'attrait pour la carrière entrepreneuriale », *Recherches en éducation*, 14; DOI : <https://doi.org/10.4000/ree.5929>
- TOUBHANS Marie-Pierre. (2022). « La transition post-bac d'élèves de terminale en situation de handicap : étude par entretiens semi-directifs auprès d'élèves, de parents et de professionnel·les d'Île-de-France », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 51/3.
- TOUZANI Mourad & SALAANI Tarek. (2000). Janvier). Le processus de validation des échelles de mesure : fiabilité et validité, Séminaire de Méthodologie de Recherche du LIGUE, Tunis.

- TREMBLAY Michel, Wils Laura et Wils Thierry. (2006) Structuration des ancrs de carrière : une vérification empirique auprès d'ingénieurs Québécois, XVIIe congrès de l'AGRH, Le travail au coeur de la GRH, IAE de Lille et Reims Management School.
- VALLERAND Robert J. et HESS Ursula. (2000). Méthodes de recherche en psychologie. G. Morin.
- WANG Peng, ZHENG Yuanxin, ZHANG Mingzhu, YIN Kexin, GENG Fei, ZHENG Fangxiao, MA Junchi & WU Xiaojie. (2024). « Methods for measuring career readiness of high school students: Based on multidimensional item response theory and text mining ». Humanities and Social Sciences Communications, 11(1), article 922, 1–15. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03436-0>.
- WATSON Mark. (2013). « Deconstruction, reconstruction, co-construction: Career construction theory in a developing world context ». Indian Journal of Career and Livelihood Planning, 2(1), 3–14.
- WORTHINGTON Roger L. et Whittaker Tiffany A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. The Counseling Psychologist, 34(6), 806-838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>. DOI : 10.1177/0011000006288127.
- YOUTHMANUAL. (2024). Student confusion survey in choosing majors and careers. <https://www.youthmanual.com>.