

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC A TROIS-RIVIÈRES

RELATION ENTRE L'HISTORIQUE DE TRAVAIL DE LA MÈRE, LE CHOIX  
PROFESSIONNEL STÉRÉOTYPÉ ET LES VALEURS DE TRAVAIL  
D'ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES

PAR

GINETTE MARTIN

DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE  
FACULTÉ DES ARTS ET DES SCIENCES

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA FACULTÉ DES ÉTUDES AVANCÉES  
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA MAÎTRISE ÈS ARTS (PSYCHOLOGIE)

DÉCEMBRE 1986

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

## TABLE DES MATIÈRES

Introduction .....	1
Chapitre premier - Contexte théorique .....	4
Les théories du choix professionnel .....	5
Les facteurs personnels reliés au choix professionnel .....	12
Les facteurs sociaux impliqués dans le choix professionnel..	36
Hypothèses .....	49
Chapitre II - Description de l'expérience .....	53
Sujets .....	54
Instruments de mesure .....	57
Déroulement de l'expérience .....	60
Chapitre III - Analyse des résultats .....	62
Méthodes d'analyse .....	63
Résultats .....	64
Interprétation des résultats .....	77
Conclusion .....	91
Appendice A - Instruments de mesure .....	98
Remerciements .....	105
Références .....	106

### Sommaire

La présente recherche a comme objectif de connaître la relation entre les facteurs personnels et les facteurs sociaux pouvant motiver certains individus à faire un choix de carrière stéréotypée ou neutre. Pour ce faire, elle choisit trois variables susceptibles de répondre à cet objectif. Ainsi, l'historique de travail de la mère, retenu comme facteur social, les valeurs de travail, sélectionnées comme facteur personnel, sont mis en relation avec le choix professionnel stéréotypé ou neutre. Cette étude s'adresse à des étudiants (N = 267) de l'Université du Québec à Trois-Rivières intégrés dans un programme d'études catégorisé comme masculin (enseignement de l'activité physique), féminin (psycho-éducation) ou neutre (récréologie).

Les étudiants dont il est question dans cette recherche ont répondu au Questionnaire des Valeurs de Travail (Perron et Dupont, 1974) et au questionnaire de Renseignements Supplémentaires. Les réponses obtenues à partir de ces deux instruments de mesure ont fait l'objet de quatre analyses, vérifiant chacune une hypothèse. Les méthodes d'analyses statistiques utilisées sont le Chi carré et l'analyse de variance multivariée.

Contrairement à ce qui était prévu et suggéré par plusieurs auteurs (Almquist, 1974; Almquist et Angrist, 1975; Auster et Auster, 1981; Fitzgerald et Betz, 1983; Lemkau, 1983, 1984; Marini, 1978; O'Connell, 1980; Valentine et al, 1975), aucune relation entre les facteurs personnels, les facteurs sociaux et le choix professionnel stéréotypé ou neutre n'est apparue dans cette étude. En effet, il apparaît que l'historique de travail de la mère n'est ni en relation avec le choix pour un programme d'études catégorisé comme masculin, féminin ou neutre, ni en relation avec les valeurs de travail des hommes et des femmes. De plus, les valeurs de travail des étudiants de ces trois programmes ne varient pas en fonction de l'historique de travail de la mère.

Par contre, les résultats permettent de constater que les individus choisissent une carrière stéréotypée ou neutre, selon les valeurs de travail qu'ils possèdent, puisque des différences significatives sont apparues entre les valeurs des individus des trois programmes d'études. De plus, il apparaît que les hommes et les femmes continuent d'avoir des conceptions différentes du travail. Ainsi, les étudiants et les étudiantes ayant participé à cette étude se distinguent entre eux en termes de valeurs de travail.

Les résultats de la présente recherche sont interprétés dans le sens des stéréotypes sexuels qui amènent les individus à attribuer des caractéristiques féminines et masculines aux différentes carrières et à choisir ces carrières selon qu'elles répondent à une motivation extrinsèque ou intrinsèque. Les différences observées entre les hommes et les femmes montrent, quant à elles, avec quelle constance les individus des deux sexes ont des motivations dissemblables à l'égard du travail.

Finalement, des suggestions sont apportées pour que d'autres recherches réussissent à cerner la relation pouvant exister entre les facteurs personnels et les facteurs sociaux reliés au choix professionnel stéréotypé.

## Introduction

L'accès des femmes au marché du travail et aux études supérieures a eu pour effet de multiplier le nombre de carrières féminines et de créer de nouveaux secteurs, c'est-à-dire des carrières neutres qui attirent aussi bien les hommes que les femmes. Par contre, les professions traditionnellement réservées aux hommes ont été très peu conquises par les femmes (Leduc, 1976).

Plusieurs théoriciens suggèrent que le choix professionnel d'un individu découle d'une multitude de facteurs sociaux et de ses caractéristiques personnelles (Holland, 1973; Roe, 1956; Super, 1957). D'autres auteurs précisent que l'un des facteurs sociaux impliqués dans le choix professionnel traditionnel ou neutre concerne l'historique de travail de la mère (Angrist et Almquist, 1975; Fitzgerald et Betz, 1983; Marini, 1978). De plus, ces mêmes auteurs proposent une interrelation entre le travail de la mère, le développement des caractéristiques personnelles et le choix professionnel.

A partir d'une revue de la documentation, il ressort que l'interrelation entre les facteurs sociaux, les facteurs personnels et le choix professionnel de type masculin, féminin ou neutre, n'a été vérifiée que partiellement. En effet, l'ensemble des auteurs trouvent, soit des relations indépendantes (Crawford, 1978; Fréchette-Daoust, 1978; Lemkau, 1983, 1984; Valentine et al., 1975), soit une absence de relations (Fassinger, 1985; Houser et Garvey, 1985; Zucker-



man, 1981) entre ces trois facteurs. De plus, peu d'auteurs s'intéressent au choix professionnel traditionnel ou non-traditionnel des hommes (Lemkau, 1984; Valentine et al., 1975).

La présente recherche s'inscrit dans ce même courant d'études, mais cette fois en sol québécois. Pour ce faire, elle analyse les relations qu'entretiennent entre eux les facteurs personnels, les facteurs sociaux et le choix professionnel. Les valeurs de travail telles que mesurées par le Questionnaire des valeurs de travail de Perron et Dupont (1974) et l'historique de travail de la mère sont retenus, l'un comme facteur personnel et l'autre comme facteur social.

Ainsi, les résultats devraient permettre de connaître, plus précisément, l'impact de l'historique de travail de la mère sur les dimensions psychologiques que sont les valeurs de travail et le choix pour un programme d'études catégorisé comme masculin, féminin ou neutre.

Le premier chapitre expose les théories du choix professionnel, les facteurs personnels et les facteurs sociaux qui sont généralement associés à l'orientation vers une carrière stéréotypée ou neutre. Il se termine par l'énoncé des hypothèses de recherche. Le deuxième chapitre décrit l'échantillon de l'étude, les instruments de mesure utilisés, ainsi que le déroulement de l'expérience. L'analyse des résultats et l'interprétation qui en découle sont présentées au troisième chapitre de ce mémoire.

## Chapitre premier

### Contexte théorique et expérimental

Ce premier chapitre, divisé en quatre sections, situe la présente étude dans son contexte théorique et expérimental. La première partie expose les principales théories du choix professionnel et les différences liées au sexe. Les deuxième et troisième sections exposent respectivement les facteurs personnels et les facteurs sociaux impliqués dans le choix professionnel. Ce chapitre se termine par la présentation des hypothèses.

### Les théories du choix professionnel

La psychologie vocationnelle se caractérise par l'étude théorique et expérimentale du comportement et du développement de l'individu dans le contexte particulier du travail (Super, 1983). Les recherches qui s'inscrivent dans cette perspective générale s'intéressent au développement et au choix professionnel de l'individu (Tinsley et Heesacker, 1984).

Il existe, selon Super (1973a), deux sortes de théories du choix professionnel: les théories structurelles et les théories évolutionnaires. Les premières analysent les caractéristiques des individus et des professions ainsi que la façon dont ces facteurs influencent les choix professionnels. Les secondes, en plus d'étudier l'évolution de ces caractéristiques, examinent l'influence qu'elles exercent sur les choix scolaires, les choix de formation professionnelle

et les choix d'occupations professionnelles.

Les théories de Holland (1973) et de Roe (1956) comptent parmi les principales théories structurelles. Roe (1956) présente une analyse conceptuelle qui illustre l'influence de la qualité des relations familiales sur l'orientation de la personnalité et sur les choix professionnels qui en découlent. Ainsi, un individu qui proviendrait d'un milieu chaleureux aurait une orientation vers les personnes et choisirait une occupation dans laquelle il serait en contact avec les gens. Par contre, un individu issu d'un milieu où les relations interpersonnelles auraient été insatisfaisantes serait orienté vers les choses et manifesterait des préférences pour des occupations scientifiques ou techniques.

Pour Holland (1973), le choix professionnel s'effectue sous l'influence de plusieurs facteurs dont l'hérédité, les pairs, le milieu familial, la classe sociale et la culture. Les intérêts et les activités que favorise le milieu influenceront l'émergence d'un type de personnalité. Holland (1973) présente une typologie qui comprend six types de personnalité correspondant à six types d'environnement, soit le réaliste, l'investigatif, le social, le conventionnel, l'entrepreneur et l'artistique. Selon cet auteur, une occupation regroupe des individus de même type, c'est-à-dire qui partagent les mêmes valeurs, aspirations et intérêts.

Les théories évolutionnaires, dont les principaux tenants

sont Ginzberg (1972), Ginzberg et al. (1951) et Super (1957, 1973a), soutiennent que le choix professionnel fait partie d'un processus développemental qui comporte différentes étapes. Pour chacun de ces auteurs, certains facteurs personnels ou sociaux influencent le développement du choix professionnel. Ginzberg et al. (1951) considèrent que le choix professionnel est déterminé par les intérêts, les capacités et les valeurs que possède un individu. Un peu plus tard, Ginzberg (1972) précise que le développement professionnel témoigne de la tendance de l'être humain à optimiser la satisfaction de ses besoins, de ses désirs et de ses valeurs. Enfin, ce sont, pour Super (1957), les aptitudes, les besoins, les valeurs et les intérêts qui déterminent le choix professionnel. La famille constitue également un facteur important dans le développement professionnel. En effet, les interactions entre l'enfant et son milieu familial influencent la formation des habiletés, des intérêts et des valeurs, et l'identification à un parent facilite la prise de décision dans le choix d'une carrière.

#### Les différences dans le choix professionnel reliées au sexe

L'incidence de l'appartenance sexuelle sur le choix professionnel a retenu l'attention d'auteurs comme Ginzberg (1972), Ginzberg et al. (1951), Rosenberg (1957) et Super (1957). En effet, ceux-ci constatent des différences entre les hommes et les femmes au niveau du choix professionnel et des valeurs de travail. Comme le précise Rosenberg (1957), les femmes sont attirées vers le travail avec les gens et valorisent l'altruisme, alors que les hommes, qui sont beaucoup plus orientés vers la carrière, valorisent des aspects extrin-

sèques du travail, soit l'argent, le statut et le prestige. Sans pouvoir expliquer ces différences sexuelles de façon théorique, ces auteurs décrivent le comportement vocationnel des femmes comme étant composé d'interruptions et de réorientations. La cause principale est, selon eux, l'effet d'une socialisation qui amène les femmes à considérer, avec beaucoup d'importance, leurs rôles d'épouse et de mère.

Malgré les années qui se sont écoulées depuis ces constatations, Chusmir (1983) rapporte que la majorité des femmes américaines qui travaillent à l'extérieur du foyer limitent leurs activités à quatre secteurs. Ces secteurs, considérés comme traditionnellement féminins, sont les suivants: le travail social, l'enseignement, le travail de bureau et le nursing.

À l'université, il apparaît que les femmes choisissent surtout des programmes d'études reliés à la diététique, au travail social, à la bibliothéconomie et aux sciences infirmières. Les hommes, par contre, choisissent l'administration, le droit, la médecine et le génie (Lemkau, 1984; Shann, 1983; Valentine et al., 1975).

La situation des femmes au Québec est similaire à celle de leurs voisines américaines. Gagnon (1980) démontre que malgré l'augmentation de la main-d'oeuvre féminine, qui est passée de 35 pour cent en 1971 à 44 pour cent en 1978, les femmes continuent de s'orienter vers des emplois peu diversifiés et peu rémunérés. En 1978, 81.5 pour

cent des postes d'enseignantes (au niveau préscolaire, élémentaire et secondaire), d'infirmières, de vendeuses, d'employées de bureau et de service (ex.: coiffeuse, cuisinière) sont occupés par des femmes. Selon des données plus récentes (Messier, 1984), on observe une division importante entre les emplois réservés aux femmes et ceux réservés aux hommes. Ainsi, 91.2 pour cent des postes d'infirmières et 98.4 pour cent des emplois de sténographes et de dactylographes sont occupés par des femmes. Par contre, la population des médecins, des dentistes et autres spécialistes est composée de 27 pour cent de femmes, les professions d'administrateur, de directeur et de gérant n'accueillant pour leur part que 22.9 pour cent de femmes.

Au niveau de l'éducation le même phénomène persiste. En effet, même si la réforme scolaire des années soixante a favorisé une hausse de la participation féminine, cette augmentation ne s'est pas fait sentir également dans tous les secteurs (Leduc, 1976). La croissance de l'effectif féminin entraîne l'émergence de secteurs intermédiaires<sup>1</sup> qui accueillent entre 35 et 65 pour cent de femmes. À l'université de Montréal, Leduc (1976) rapporte la création, entre 1950 et 1975, de 23 secteurs intermédiaires. Au cours de cette période, les secteurs traditionnellement masculins, comme la médecine et les études commerciales, n'ont subi qu'une très légère augmentation de la population féminine. Toutefois, cette augmentation est insuffisante pour

---

1 Les secteurs intermédiaires sont entre autres les programmes d'études en criminologie, en droit, en philosophie et en psycho-éducation.

changer le caractère masculin de ces programmes d'études. En fait, seul le secteur des arts et lettres est passé d'une majorité masculine à une majorité féminine.

Actuellement, les femmes qui poursuivent des études universitaires s'orientent vers les arts et les lettres, les sciences infirmières, la diététique, la réadaptation et l'enseignement préscolaire et élémentaire. Les hommes, pour leur part, occupent surtout les domaines de l'administration et des sciences pures et appliquées (L'Université Laval au féminin, 1980; Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche, U.Q.T.R., 1983). Par contre, à l'Université Laval on rapporte que les sciences de la santé (médecine dentaire, pharmacie et médecine) ainsi que certains programmes en sciences humaines (un regroupement des sciences sociales, du droit et de la philosophie) sont maintenant des carrières neutres, c'est-à-dire que le nombre d'hommes et de femmes y est équivalent.

Rien que les professions correspondent à une constellation d'aptitudes, de besoins, de valeurs et d'intérêts (Ginzberg, 1972; Ginzberg et al., 1951; Holland, 1973; Super, 1957; 1973a), elles sont aussi investies de stéréotypes sexuels. Les professions féminines sont habituellement définies comme le prolongement des rôles d'épouse et de mère (Angrist et Almquist, 1975; Fitzgerald et Betz, 1983), professions qui exigent des qualités comme l'altruisme, l'empathie, la sensibilité et le dévouement (Elbaz, 1978; Lemkau, 1983, 1984; Valentine et al., 1975). Par contre, les carrières masculines sont



associées à la compétition, au pouvoir, au prestige et à une attitude rationnelle (Elbaz, 1978; Fitzgerald et Cherpas, 1985; Lemkau, 1983, 1984; Shann, 1983).

Il est aussi possible de définir les carrières de stéréotypes masculines et féminines selon la population qui les composent. Ainsi, une carrière est considérée comme masculine lorsqu'elle regroupe une majorité d'hommes et féminine lorsque, au contraire, les femmes y sont plus nombreuses (Almquist et Angrist, 1971; Auster et Auster, 1981; Chusmir, 1983; Crawford, 1978; Greendfeld et al., 1980; Lemkau, 1983, 1984; Standley et Soule, 1974; Tyler et Erdwins, 1979).

La hausse de la participation féminine dans certains programmes traditionnellement masculins (l'Université Laval au féminin, 1980), ainsi que l'apparition des secteurs intermédiaires (Leduc, 1976) a entraîné la création d'une catégorie dite "neutre". Celle-ci regroupe des programmes d'études ou des professions qui accueillent un nombre proportionnel d'hommes et de femmes (Côté, 1982; Greendfeld et al., 1980; Zuckerman, 1981).

En considérant les facteurs de nature personnelle et les facteurs sociaux, il est possible de comprendre les choix professionnels stéréotypés ou neutres (Houser et Garvey, 1985; Fitzgerald et Cherpas, 1985). C'est précisément la relation entre les valeurs de travail, l'historique de travail de la mère et les choix professionnels stéréotypés ou neutres qui intéressent la présente recherche.

### Les facteurs personnels reliés au choix professionnel

Plusieurs facteurs reliés à la personnalité, facteurs qui jouent un rôle déterminant dans le choix professionnel, ont été identifiées parmi les diverses théories exposées précédemment. Ces différents facteurs, à savoir les besoins, les valeurs, les intérêts et les attitudes, ont été introduits par Ginzberg (1972), Ginzberg et al. (1951), Holland (1973) et Super (1957) dans leurs théories respectives. Les recherches réalisées dans le domaine du choix professionnel utilisent l'un ou l'autre de ces facteurs pour expliquer les choix de carrière de certains groupes d'individus. Toutefois, comme le constatent Super (1973b), Descombes (1977) et Tyler (1978), des différences importantes existent entre ces quatre facteurs et une confusion règne au niveau des définitions.

C'est dans le but de clarifier la relation entre ces facteurs que Super (1973b) cherche à définir chacun d'entre eux et qu'il les incorpore dans un ordre hiérarchique qui tient compte de leur interrelation. Selon Super (1973b), les valeurs et les intérêts dérivent des besoins, qui se trouvent, ainsi, à la base de la hiérarchie. Avoir un besoin conduit à une action, celle-ci menant à son tour à des modes de comportements ou à des traits de personnalité qui se formulent en termes généraux (les valeurs) ou en termes spécifiques (les intérêts). Les valeurs constituent des objectifs que l'individu cherche à atteindre pour satisfaire un besoin. Les intérêts sont des activités et des objets spécifiques par lesquels les valeurs peuvent

être atteintes et les besoins satisfaits.

Selon Descombes (1977) et Super (1973b), les études qui visent à mettre en relation la personnalité et le comportement vocationnel sont peu fructueuses lorsque la personnalité est décrite en termes de besoins et de traits de personnalité, car ils sont trop éloignés des objets et des activités. Ces concepts aident davantage à comprendre l'organisation psychologique des gens qu'à comprendre ou à prédire leur choix vocationnel (Super, 1973b).

Tyler (1978) a contribué à faire la distinction entre les attitudes et les valeurs. Selon cet auteur, les attitudes sont raffinées et revêtent un caractère unique chez chaque personne. Les valeurs sont sous-jacentes aux attitudes et une seule valeur peut diriger plusieurs attitudes. Les valeurs sont, de ce fait, beaucoup plus économiques à étudier, tout en permettant de caractériser de façon significative les individus.

Il apparaît que les valeurs (Descombes, 1977; Perron, 1980, 1981; Super, 1973b; Tyler, 1978) et les intérêts (Super, 1973b) sont les variables de nature psychologique les plus susceptibles de nous renseigner sur le comportement vocationnel de l'individu. Bien que les intérêts soient très près de la réalité vocationnelle, il a été démontré que l'étude des intérêts professionnels auprès d'individus ayant déjà effectué un choix de carrière devient redondant et non productif (Hurth et Holen, 1976). Il semble aussi que, comparative-

ment aux intérêts, les valeurs sont celles qui nous renseignent le mieux sur les motivations de l'individu à choisir une profession (Breme et Cockriel, 1975; Hurth et Holen, 1976; Knapp et Knapp, 1979; Perron, 1980, 1981, 1984; Super, 1957, 1973b; Tyler, 1978).

Les études citées précédemment démontrent que les valeurs permettent de connaître ce qui motive un individu à choisir une activité professionnelle particulière. Cette variable sera donc retenue comme facteur personnel pouvant expliquer les choix professionnels stéréotypés ou neutres.

#### Définition de la notion de valeur

Kluckhohn présente en 1951 une définition qui semble marquer le pas dans la compréhension du concept de valeur en psychologie. L'essentiel de sa définition suggère que la valeur naît d'une représentation mentale de ce qui est souhaitable et qu'elle influence le choix d'actions et de buts. De plus, la valeur peut être personnelle ou collective, ce qui permet de distinguer entre eux les individus et les groupes.

Par la suite, Rokeach (1973) propose une autre définition. Celle-ci, qui, selon Perron (1981), est la plus acceptée, ouvre la voie à de nombreuses recherches. Pour Rokeach (1973: voir Perron, 1981), la valeur est "une croyance durable à l'effet qu'un mode de conduite spécifique ou une fin d'existence est personnellement ou socialement préférable à son opposé ou à sa contrepartie" (p. 4).

À partir de cette définition, la valeur a la qualité d'être durable et d'être directement reliée au comportement et au processus d'évaluation, processus qui tient compte de la personnalité et de l'environnement social. De plus, Rokeach (1973) précise que la fonction immédiate des valeurs est de guider les actions humaines dans les situations quotidiennes. À plus long terme, elles permettent de donner une expression aux besoins humains.

À partir des définitions de Kluckhohn (1951) et de Rokeach (1973), il est possible de dégager cinq caractéristiques propres au concept de valeur. Les valeurs sont stables, hiérarchisées, générales, explicites et collectives (Perron, 1981; Rokeach, 1973, 1974; St-Onge, 1979).

Premièrement, les valeurs ont la propriété d'être durables dans le temps et au cours des situations. Par contre, elles peuvent subir des variations lorsque des changements majeurs surviennent dans la société (Rokeach, 1974). Deuxièmement, les valeurs ont une organisation hiérarchique. Cette hiérarchisation est le résultat d'un processus de maturation au cours duquel l'individu apprend à intégrer plusieurs valeurs et à leur accorder un ordre de priorité. Troisièmement, les valeurs peuvent être générales et représenter des valeurs de vie, ou spécifiques et faire référence à un secteur d'activité tel que le travail. Quatrièmement, les valeurs deviennent explicites lorsqu'elles sont conscientes, et il est alors possible de les mesurer en demandant aux sujets de les verbaliser ou de les reconnaître sur

une liste. Enfin, les valeurs tirent leurs origines dans la culture, la société et ses institutions (Rokeach, 1973). Puisqu'elles sont soumises aux pressions extérieures et acquises par un processus de socialisation, elles peuvent être partagées par la collectivité ou par certains groupes.

### Définition de la notion de valeurs de travail

Puisque le niveau de généralité des valeurs varie en fonction des situations et des objets auxquels elles se réfèrent (Perron, 1981; Rokeach, 1973; St-Onge, 1979), un secteur d'activité comme le travail représente un lieu propice à leur manifestation.

En 1970, Zytowski déplore le fait qu'aucune définition générale du concept de valeurs de travail n'ait été élaborée. Bien que chaque auteur qui s'intéresse à cette notion apporte sa propre définition, il est possible d'en dégager les principales caractéristiques.

Les auteurs américains décrivent habituellement les valeurs de travail comme une conception du désirable à l'endroit d'une activité de travail (Rosenberg, 1957; Super, 1970: voir Descombes, 1977; Zytowski, 1970). Elles ont pour but d'établir des priorités et de faciliter la prise de décision (Ginzberg et al., 1951; Rosenberg, 1957).

Les valeurs de travail intéressent aussi les chercheurs québécois. Les premières études (Bégin, 1968; Dupont, 1966; Guindon, 1966; Perron, 1968: voir Perron, 1972), effectuées à l'aide d'une tra-

duction du Work Values Inventory de Super (1970: voir Descombes, 1980), amènent certains chercheurs à préciser davantage la notion de valeurs de travail (Hamel, 1973; Perron, 1980) et à élaborer un instrument de mesure adaptée à la population québécoise (Perron et Dupont, 1974).

À partir d'une analyse des conceptions courantes des valeurs de travail, Hamel (1973) effectue une analyse factorielle d'où émergent cinq dimensions pouvant être valorisées dans le travail. Ces cinq dimensions sont le STATUT, le PRESTIGE, la RÉALISATION, la LIBERTÉ et le CLIMAT. Les résultats de la recherche de Hamel (1973) concourent à l'élaboration du Questionnaire des valeurs de travail publié dans sa version définitive en 1974 par Perron et Dupont. Par la suite, Perron (1980, 1981, 1984), pionnier au Québec de la recherche sur les valeurs, vise à mieux comprendre et à préciser la relation que les valeurs entretiennent avec le choix professionnel.

Il présente, à son tour, une dernière définition qui respecte et rallie l'ensemble des auteurs ayant contribué à préciser le concept de valeurs de travail (Hamel, 1973; Ginzberg et al., 1951; Rosenberg, 1957; Super, 1970; Zytowski, 1970). Selon Perron (1980), les valeurs de travail représentent "des conceptions normatives (croyances) qu'a l'individu de modalités générales d'être et d'agir qui lui semblent désirables dans le contexte du travail" (p. 22).

Cette définition respecte les éléments théoriques exposés au

sujet des valeurs générales (Kluckhohn, 1951; Perron, 1981; St-Onge, 1979) et les différents éléments constituant la notion de valeur de travail (Ginzberg et al., 1951; Rosenberg, 1957; Super, 1970: voir Descombes, 1977; Zytowski, 1970). C'est principalement pour ces raisons que la définition de Perron (1980) est adoptée pour les fins de la présente recherche.

Pour bien saisir ce qui motive les hommes et les femmes de niveau universitaire à s'orienter vers un programme d'études masculin, féminin ou neutre, la présente étude expose les données qui démontrent une relation entre les valeurs de travail, le sexe, le choix professionnel stéréotypé ou neutre et la concentration d'études.

#### A. Valeurs de travail et sexe

Les valeurs de travail fluctuent lorsqu'elles sont en relation avec le sexe des individus. En effet, des différences constantes sont observées entre les hommes et les femmes en termes de valeurs (Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Léger, 1983; Perron, 1980; Perrone, 1973; Pryor, 1983; Rokeach, 1973; Schreier, 1981; St-Onge, 1979; Sutherland, 1978; Walker et al., 1982; Wilson, 1982).

Les hommes accordent généralement de l'importance au fait d'avoir un salaire élevé (Perrone, 1973, Schreier, 1981; Wilson, 1982), à la possibilité d'exercer du leadership (Schreier, 1981), au prestige de l'occupation et aux possibilités de contrôler et d'organiser (Pryor, 1983). Les valeurs observées chez les hommes sont surtout



de nature extrinsèque; elles concernent les récompenses, le rendement et l'ambition (Rokeach, 1973; Sutherland, 1978).

Les femmes, pour leur part, valorisent principalement des aspects du travail qui ont trait à l'opportunité de travailler avec les gens et de les aider (Perrone, 1973; Pryor, 1983), au climat et à l'environnement de travail (Walker et al. 1982) ainsi qu'à la créativité (Wilson, 1982). Elles ont une orientation intrinsèque qui les conduit à accorder de l'importance à l'affiliation et aux vertus intérieures (Rokeach, 1973; Sutherland, 1978).

Des recherches réalisées au Québec à l'aide du Questionnaire des Valeurs de Travail (Perron et Dupont, 1974), révèlent aussi une variation entre les valeurs que les hommes et les femmes détiennent. L'étude de Binette (1974), effectuée auprès d'étudiants de niveau universitaire intégrés dans un programme de psychologie, démontre que les hommes valorisent la dimension du travail reliée au statut. Par contre, leurs consœurs accordent de l'importance au climat. Dans une étude similaire, Cournoyer (1977) parvient aux mêmes résultats lorsqu'elle s'adresse à des étudiants de niveau secondaire.

St-Onge, dans une étude réalisée en 1979 auprès d'étudiants québécois francophones et anglophones, s'intéresse à la relation entre les valeurs de travail et la culture. Les 240 sujets de cette recherche, tous de niveau collégial, sont inscrits dans des programmes de sciences administratives ou de sciences humaines. Les résultats indi-

quent que globalement, sans qu'interviennent l'orientation académique ou la culture, les garçons accordent de l'importance au statut et au risque, alors que les filles valorisent davantage la réalisation de soi et le climat. Lorsque la concentration d'étude est contrôlée, les hommes et les femmes partagent les mêmes valeurs. Comme l'explique St-Onge (1979), les valeurs transmises par le biais des rôles sexuels affectent la conception du travail qu'ont les hommes et les femmes. Ainsi, malgré le courant qui vise à encourager l'égalité des sexes, la socialisation perpétue les écarts.

Selon Perron (1980), les étudiants de sexe masculin et féminin de niveau collégial se distinguent entre eux à toutes les valeurs. Les garçons valorisent davantage le statut, le risque et la liberté et accordent moins d'importance à la réalisation de soi et au climat. Inversement, les filles attachent plus d'importance à la réalisation et au climat et se préoccupent peu du statut, du risque et de la liberté qu'elles peuvent retrouver dans un travail.

Lorsqu'il s'agit d'étudiants de niveau universitaire, Léger (1983) obtient des résultats presque identiques. Les hommes et les femmes de sa recherche se différencient entre eux en ce qui a trait au risque, au climat et à la réalisation. Ainsi les hommes se caractérisent par le poids qu'ils attribuent au risque et les femmes par l'importance qu'elles attachent au climat et à la réalisation de soi.

L'ensemble des recherches effectuées au Québec montrent

donc que, sans qu'interviennent le niveau et la concentration d'études, les hommes et les femmes, valorisent différents aspects du travail. Les hommes se particularisent par le poids qu'ils accordent au statut (Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Perron, 1980; St-Onge, 1979) et au risque (Léger, 1983; Perron, 1980). Ils apprécient donc des aspects du travail qui se rapportent au fait d'être admiré, d'avoir un revenu élevé, de faire face à des situations imprévues et compétitives. Ces données sont en accord avec celles obtenues auprès d'une population américaine (Perrone, 1973; Pryor, 1983; Rokeach, 1973; Schreier, 1981; Sutherland, 1978; Wilson, 1982).

Les femmes, pour leur part, accordent surtout de l'importance aux dimensions du travail qui concernent la réalisation de soi (Léger, 1983; Perron, 1980; St-Onge, 1979) et le climat (Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Léger, 1983; Perron, 1980; St-Onge, 1979). Elles recherchent, dans un travail, les possibilités d'être créatives, de s'exprimer et d'utiliser leurs ressources personnelles. Elles désirent, aussi, évoluer dans un milieu de travail agréable, bien organisé et où elles seront comprises et acceptées par les autres. Encore une fois, ces conclusions vont dans le même sens que celles rapportées par les auteurs américains (Rokeach, 1973; Sutherland, 1978; Walker et al., 1982; Wilson, 1982).

Il est à noter que les différences observées en termes de valeurs de travail sont inexistantes lorsque les individus forment un groupe homogène par leur champ d'études (Bartol, 1976; Léger, 1983;

Perron, 1984; Rosenberg, 1957; St-Onge, 1979), leur travail (Kaufman et Fetters, 1980) ou leur type de personnalité<sup>1</sup> (Binette, 1974; Perron, 1984). Cet effet d'homogénéisation signifie que les hommes et les femmes de même profession ou de même concentration d'études partagent les mêmes valeurs et ont la même conception du travail. La concentration agit comme un facteur d'uniformisation des valeurs détenues par les hommes et les femmes (St-Onge, 1979). On ne peut donc pas s'attendre à des différences entre les sexes, au niveau des valeurs de travail, lorsque la concentration d'études est contrôlée (Bartol, 1976; St-Onge, 1979).

Il apparaît, selon les recherches exposées précédemment, que les hommes et les femmes se distinguent entre eux en termes de valeurs de travail. Ils ont ainsi, à l'égard du travail, des conceptions bien différentes. Puisqu'il a été démontré que le choix professionnel tient compte des valeurs de travail, il devient intéressant de savoir si les individus orientés vers une carrière de type masculin ou féminin possèdent des valeurs habituellement détenues par les hommes ou par les femmes.

#### B. Valeurs de travail et choix professionnel stéréotypé ou neutre

Il a été démontré précédemment que les hommes et les femmes effectuent des choix de carrière stéréotypés et qu'ils se distinguent

---

<sup>1</sup> Les types de personnalité selon la typologie de Holland (1973).

dans leur conception du travail. Plusieurs auteurs (Angrist et Almqvist, 1975; Fitzgerald et Betz, 1983; Marini, 1978; Rosenberg, 1957; Super, 1957) considèrent que c'est par l'apprentissage des rôles sexuels que les hommes et les femmes développent des caractéristiques personnelles et des comportements différents. Cette différenciation entre les rôles réservés aux hommes et aux femmes amène les individus à stéréotyper les carrières en leur attribuant des caractéristiques psychologiques masculines ou féminines (Fitzgerald et Betz, 1983). Lorsqu'ils effectuent leur choix professionnel, les hommes ont tendance à rechercher un travail pouvant leur procurer un salaire élevé et du prestige, alors que les femmes désirent un travail leur permettant de s'exprimer, d'utiliser leurs ressources personnelles et d'être altruistes (Rosenberg, 1957). Ceci conduit donc chacun à valoriser dans le travail des aspects bien différents.

Par contre, les carrières dites neutres ne correspondent pas aux stéréotypes sexuels, puisqu'elles ne sont pas traditionnellement réservées à l'un ou à l'autre sexe. Elles ont été créées, selon Leduc (1976), par l'augmentation de l'effectif féminin sur le marché du travail et à l'université. Les carrières neutres ne sont pas encore investies de caractéristiques psychologiques particulières, tel que cela se présente pour les carrières masculines et féminines. Elles se distinguent surtout par la population qui les compose, c'est-à-dire que les carrières neutres attirent aussi bien les hommes que les femmes.

L'étude des valeurs de travail, comme facteur personnel, peut expliquer ce qui motive les individus à s'orienter vers des professions qui sont traditionnellement réservées aux hommes ou aux femmes, ou, encore, à choisir une carrière qui ne correspond pas aux stéréotypes sexuels.

Ce phénomène peut être expliqué à la lumière de deux courants d'études. Les premières se penchent sur les valeurs et les caractéristiques personnelles que possèdent les individus qui font des choix stéréotypés ou neutres. Les secondes s'intéressent surtout à connaître les valeurs de travail qui caractérisent et différencient les groupes professionnels. Toutefois, l'ensemble de ces recherches comportent certaines limites qui restreignent la généralisation des résultats. D'une part, les recherches qui s'intéressent aux choix stéréotypés ou neutres s'adressent surtout à une population féminine, et les valeurs qu'elles tentent de mesurer ne sont pas toujours définies comme valeurs de travail. D'autre part, les recherches qui portent spécifiquement sur les valeurs de travail ne tiennent pas compte des stéréotypes.

Malgré ces limites, il est tout de même possible de dresser un tableau des valeurs de travail des individus qui s'orientent vers des carrières stéréotypées ou neutres. Pour ce faire, il est proposé, dans un premier temps, de présenter les principales recherches qui s'intéressent aux valeurs des femmes s'orientant vers une carrière stéréotypée ou neutre. Dans un deuxième temps, les recherches s'ap-

pliquant à connaître les valeurs de travail des différents groupes professionnels seront tout d'abord résumées, puis ces diverses professions seront catégorisées comme masculine, féminine ou neutre. De cette façon, il sera possible d'avoir un portrait des valeurs de travail détenues par les individus s'orientant vers des professions habituellement reconnues comme féminines, masculines ou encore neutres.

Almquist (1974) publie les résultats d'une recherche longitudinale (Almquist et Angrist, 1971) effectuée auprès d'étudiantes de niveau universitaire. Les femmes intégrées dans un programme d'études masculin<sup>1</sup> valorisent dans le travail la possibilité d'utiliser leurs habiletés et d'obtenir un salaire élevé. Les sujets inscrits dans un programme d'étude féminin<sup>2</sup> possèdent des valeurs altruistes: elles désirent travailler avec les gens et les aider. L'auteur trouve aussi que les filles dont la mère travaillait lorsqu'elles étaient jeunes choisissent majoritairement des carrières masculines. Par contre, les filles dont la mère était ménagère s'orientent vers des programmes d'études féminins.

Pour Greendfeld et al. (1980), ce sont les valeurs reliées

---

<sup>1</sup> Les domaines d'études masculins sont: l'enseignement universitaire, le droit, la psychologie, la recherche en biologie, le journalisme, la gestion du personnel.

<sup>2</sup> Les domaines d'études féminins sont: l'enseignement secondaire, la diététique, le travail social et le secrétariat.

au succès ("success values") qui distinguent les femmes oeuvrant dans des carrières masculines, féminines et neutres. Les femmes dans les professions masculines (ex.: génie, administration) sont très orientées vers le succès en valorisant dans le travail le prestige, le statut, le fait d'avoir un salaire élevé et d'être prise en considération. Les femmes intégrées dans une carrière féminine (ex.: secrétaire, commis de bureau, bibliothécaire) sont celles qui accordent le moins d'importance au salaire. Par contre, celles qui choisissent une carrière neutre (ex.: analyste de budget, coordonnatrice de service) se situent entre les deux autres groupes quant à l'importance accordée au salaire. Comparativement aux femmes qui choisissent une carrière masculine, les femmes des carrières féminines et neutres manifestent très peu d'intérêt pour le succès. De plus, l'auteur ne trouve aucune relation entre le travail de la mère et le choix professionnel de ces femmes.

Dans le but d'élaborer des modèles de carrières féminins, O'Connell (1980) démontre que les femmes qui s'orientent vers des carrières masculines - mathématiques, comptabilité - et des carrières neutres - psychologie, journalisme - correspondent au modèle de carrière non-traditionnel. Ces femmes combinent le mariage, la maternité et la carrière, tout en recherchant dans le travail les possibilités de se réaliser et de s'accomplir. Leur motivation envers la carrière est donc de nature intrinsèque. Les femmes qui arrêtent de travailler après le mariage ou la naissance du premier enfant pour devenir mēna-



gère correspondent au modèle de carrière traditionnelle. Elles valorisent, dans un emploi, des aspects reliés au climat et aux conditions de travail et elles choisissent des carrières de type féminin - l'enseignement élémentaire.

D'autres facteurs distinguent les femmes dans cette étude de O'Connell (1980). Ainsi, les femmes qui répondent au modèle non-traditionnel sont davantage ambitieuses, dominantes, intellectuelles et confiantes que les traditionnelles. Dans le même sens que Almquist (1974), les non-traditionnelles ont une mère qui a travaillé à l'extérieur du foyer, alors que les traditionnelles ont une mère ménagère.

Une autre recherche réalisée par Moore et Rickel (1980) concerne les valeurs de travail des femmes engagées dans une carrière non-traditionnelle (gestionnaire) et traditionnelle (infirmière). À l'aide de questions ouvertes, ces chercheurs ont montré que les femmes orientées vers une carrière non-traditionnelle recherchent davantage la possibilité d'exercer du leadership et d'avoir un pouvoir de décision. Elles considèrent les rôles domestiques moins importants que les femmes traditionnelles. Moore et Rickel (1980) concluent que les femmes orientées vers une carrière non-traditionnelle possèdent les mêmes caractéristiques que leurs collègues mâles.

Shann (1983) arrive aux mêmes conclusions que Moore et Rickel (1980) en déclarant que les femmes orientées vers des program-

mes d'études masculins (administration, droit, médecine) ressemblent à leurs collègues mâles en s'adaptant aux exigences requises par la profession. En effet, ces femmes sont beaucoup plus ambitieuses et spécifiques dans leur plan de carrière que les femmes orientées vers un domaine d'étude féminin (éducation, sciences infirmières, travail social).

A la lumière de ces études, il apparaît que les femmes des carrières non-traditionnelles sont orientées vers le succès; elles valorisent le salaire, le prestige et le statut que peut leur procurer un emploi. De plus, elles sont ambitieuses, désirent avoir du leadership et du pouvoir. Par contre, les femmes intégrées dans une carrière traditionnelle possèdent des valeurs de travail reliées à l'altruisme et au climat de travail. Elles sont aussi moins ambitieuses et dominantes que les femmes de carrières non-traditionnelles. Ces données tendent à démontrer que les valeurs de travail et les caractéristiques personnelles que possèdent les femmes des carrières traditionnelles et non-traditionnelles correspondent au caractère masculin ou féminin habituellement attribué à ces professions.

De plus, selon ces études, il semble que les femmes orientées vers une profession non-traditionnelle ont une mère qui a travaillé, alors que celles qui choisissent une carrière traditionnelle ont une mère ménagère.

### C. Valeurs de travail et concentration d'études

Plusieurs auteurs, américains et québécois, ont étudié les valeurs de travail qui permettent de distinguer entre eux les individus qui s'orientent vers diverses professions. Comme ces études sont nombreuses, seules les plus marquantes seront exposées.

Dès 1957, Rosenberg démontre que les étudiants de niveau universitaire inscrits en vente, commerce, finance et hôtellerie valorisent surtout l'argent, le statut et le pouvoir qu'ils peuvent retirer d'un travail. Les étudiants en architecture, en journalisme et en art dramatique recherchent dans un travail les possibilités de s'exprimer, d'être créatif et original. Enfin, les individus intégrés dans les programmes d'études en travail social, en médecine et en éducation attachent de l'importance au fait de travailler avec les gens et de les aider.

Plus tard, Izraeli et al. (1979) trouvent que les individus intégrés dans un même champ d'études, mais qui comporte différentes spécialisations, se distinguent entre eux en termes de valeurs. Ainsi les étudiants en génie industriel se caractérisent par l'importance qu'ils accordent aux possibilités d'influencer, d'avoir de l'autorité et d'être autonome, comparativement aux étudiants en génie mécanique et en génie électrique, pour qui ces aspects soulèvent moins d'intérêt.

Récemment, Astin (1984) publie les résultats d'une étude effectuée de 1952 à 1982 auprès d'étudiants de 500 collèges et universités américains. Les résultats montrent que les valeurs de travail des étudiants ont changé au cours des années. L'importance accordée au statut, au pouvoir et à l'argent obtiennent une plus grande popularité, alors que les valeurs sociales, l'altruisme et la créativité subissent un recul. Une plus grande adhérence aux valeurs matérialistes et extrinsèques amène les étudiants à s'intéresser davantage aux carrières reliées au génie, à l'informatique et à l'administration. Du même coup, le manque d'attrait pour les carrières en éducation, en sciences humaines, en art et en santé est accompagné d'une baisse de préoccupations altruistes et sociales chez les étudiants. Même si les valeurs ont subi une certaine transformation au cours des dernières années, un fait demeure: les valeurs reliées au statut, au pouvoir et à l'argent caractérisent les individus qui s'intéressent aux professions en génie, en informatique et en administration. Les valeurs altruistes, la créativité, ainsi que des préoccupations à caractère social sont toujours associées aux carrières en éducation, en sciences humaines, en art et en santé.

Au Québec, les recherches de Dupont (1971) et de Quintal (1973) effectuées auprès d'étudiants de niveau universitaire démontrent que les étudiants en droit valorisent surtout la dimension qui se rapporte au statut et à la réalisation de soi dans le travail. Les étudiants en génie accordent, aussi, de l'importance au statut, mais très peu à la réalisation, alors que les individus intégrés dans un

programme d'études en psychologie se distinguent par le poids qu'ils accordent à la réalisation. De plus, dans l'expérience de Quintal (1973) les étudiants en médecine se distinguent des autres groupes - droit, génie, psychologie - par l'importance qu'ils accordent au risque et au climat. Mais, de manière générale, ces étudiants placent le climat et la réalisation au sommet de leur hiérarchie de valeurs de travail.

En 1980, Perron réalise une recherche auprès de 2,744 étudiants québécois francophones de sexe masculin et féminin, inscrits au niveau secondaire et collégial. Pour l'ensemble des sujets, il apparaît que le climat et la réalisation se situent au centre de leur système de valeurs de travail, la liberté, le risque et le statut se trouvant à la périphérie.

De plus, les résultats de Perron (1980) indiquent que les étudiants de niveau collégial forment deux groupes: les étudiants des arts et lettres, sciences et techniques humaines valorisent surtout la réalisation, la liberté et le risque, alors que les étudiants en administration, santé, sciences pures et appliquées ainsi que techniques physiques sont attirés par le statut et le climat. Comme le souligne Perron (1980), ces deux blocs démontrent que l'éducation collégiale renforce la distinction entre la culture scientifique/matérialiste et la culture humaniste.

Un peu plus tard, Cantarella (1981) effectue une recherche similaire, cette fois auprès de 766 sujets de niveau collégial. Ses

résultats montrent que les étudiants en administration valorisent davantage le statut que tous les autres groupes. Les étudiants en arts et lettres, en sciences et techniques humaines et en santé se caractérisent par le poids qu'ils accordent à la réalisation. Le climat attire surtout les étudiants en administration et en santé. Finalement, la liberté permet aux étudiants en arts et lettres de se distinguer des étudiants en sciences pures et appliquées et techniques physiques.

Par ailleurs, St-Onge (1979) trouve très peu de différences entre les étudiants en sciences administratives et en sciences humaines de niveau collégial. Ces deux groupes se distinguent uniquement à l'échelle statut, les étudiants en sciences administratives valorisant davantage cette dimension. Selon Léger (1983), les étudiants de niveau universitaire en science administrative se distinguent aussi par le poids qu'ils accordent au statut et par le peu d'attraction qu'ils manifestent pour la réalisation de soi.

#### D. Synthèse

Selon l'exposé qui précède, il est possible de catégoriser l'ensemble des professions présentées, selon qu'elles sont traditionnellement masculines ou féminines. Il apparaît que l'administration et les sciences pures et appliquées sont habituellement réservées aux hommes (Almquist, 1974; Greenfeld et al., 1980; Lemkau, 1984; O'Connell, 1980; Shann, 1983; Université Laval au féminin, 1980; Valentine et al., 1975). Par contre, les arts, l'enseignement élémentaire et le

travail social sont catégorisés par plusieurs auteurs comme professions féminines (Almquist, 1974; Lemkau, 1984; O'Connell, 1980; Shann, 1983; Université Laval au féminin, 1980; Valentine et al., 1975; Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche, U.Q.T.R., 1983).

La psychologie à longtemps été considérée comme une carrière masculine (Almquist, 1974; Standley et Soule, 1974), mais il semble que cette discipline ait subi une augmentation de sa population féminine (Leduc, 1976; Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche, U.Q.T.R., 1983) et O'Connell (1980) la situe maintenant parmi les groupes neutres. Le même phénomène s'est produit avec le droit et la médecine qui sont catégorisés par l'Université Laval comme des disciplines neutres (Université Laval au féminin, 1980), mais caractérisés comme masculines par Shann (1983). O'Connell (1980) propose aussi le journalisme, Greenfeld et al. (1980) les postes d'analystes de budget et coordonnatrice de service comme carrières neutres.

Les individus dans les carrières masculines sont caractérisés par l'importance qu'ils accordent au statut, c'est-à-dire qu'ils désirent avoir un poste important, être influent, avoir un revenu élevé et du prestige (Cantarella, 1981; Léger, 1983; Perron, 1980; Rosenberg, 1957; St-Onge, 1979). Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus auprès des femmes orientées vers des carrières masculines (Almquist, 1974; Greenfeld et al., 1980; Moore et Rickel, 1980) et correspondent aux valeurs habituellement détenues par les hommes

(Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Perron, 1980; Perrone, 1973; Schreier, 1981; St-Onge, 1979; Wilson, 1982).

Les domaines féminins se particularisent par l'importance que les individus de cette catégorie accordent à la réalisation, c'est-à-dire aux aspects du travail qui concernent la possibilité d'être créatif, d'utiliser ses habiletés personnelles et de s'exprimer (Cantarella, 1981; Perron, 1980; Rosenberg, 1957). De plus, selon les résultats de Rosenberg (1957) et de Almquist (1974), le travail avec les gens est aussi une dimension importante pour ce groupe. Les valeurs qui caractérisent les carrières traditionnellement féminines concordent avec celles que possèdent généralement les femmes (Léger, 1983; Perron, 1980; St-Onge, 1979; Wilson, 1982).

Enfin, les individus qui s'orientent vers une carrière neutre valorisent différents aspects du travail. Ainsi, les étudiants en psychologie accordent de l'importance à la réalisation (Dupont, 1971; Quintal, 1973), les étudiants en médecine valorisent le risque (Quintal, 1973) et la possibilité de travailler avec les gens et de les aider (Rosenberg, 1957). Le statut est important pour les étudiants en droit (Dupont, 1971; Quintal, 1973), alors que les étudiants en journalisme recherchent la possibilité de s'exprimer, d'être créatif et original (Rosenberg, 1957). En général, les individus orientés vers une carrière catégorisée comme neutre, valorisent donc la réalisation, soit le fait d'être créatif, de pouvoir s'exprimer et utiliser ses ressources personnelles (Dupont, 1971; Quintal, 1973; Rosenberg,



1957), et accordent de l'importance au statut et au risque (Dupont, 1971; Quintal, 1973). Il est important de souligner que ces valeurs représentent à la fois les valeurs habituellement détenues par les femmes (Léger, 1982; Perron, 1980; St-Onge, 1979; Wilson, 1982) et par les hommes (Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Léger, 1982; Perron, 1980; Perrone, 1973; Schreier, 1981; St-Onge, 1979; Wilson, 1982).

Cette opposition peut s'expliquer par les différences marquées entre les professions, puisque celles-ci regroupent plusieurs secteurs: les sciences humaines pour la psychologie, les sciences sociales pour le droit, les lettres pour le journalisme et la santé pour la médecine. Il n'est donc pas surprenant de constater que Greenfield et al. (1980) et O'Connell (1980), dans leurs études sur les personnes orientées vers des carrières neutres, arrivent à des résultats contradictoires.

Dans leur recherche, Greenfield et al. (1980) démontrent que les femmes des carrières neutres et des carrières féminines présentent plus de ressemblances que de différences. Pour O'Connell (1980) cependant, les femmes dans les carrières masculines sont semblables aux femmes dans les carrières neutres. Ces résultats méritent d'être vérifiés afin de déterminer si les individus impliqués dans un programme neutre possèdent des valeurs bien distinctes, ou si leurs valeurs s'apparentent à l'une ou l'autre catégorie.

Le tableau présenté, ici, a pour but de schématiser les tendances qui caractérisent les différents groupes professionnels. La généralisation des résultats doit se faire avec précaution puisque les variations existent entre les diverses recherches. Ainsi, les instruments de mesure et les échantillons sont différents, de plus ces recherches s'échelonnent sur plusieurs années. Néanmoins, il semble que les valeurs maintiennent une certaine stabilité à travers les études et qu'il existe suffisamment de similarités entre celles-ci pour s'attendre aux mêmes résultats dans la présente étude.

#### Les facteurs sociaux impliqués dans le choix professionnel

Dans l'exposé portant sur les valeurs de travail des différents groupes professionnels, des auteurs comme Almquist (1974), Almquist et Angrist (1971) et O'Connell (1980), en plus de préciser les valeurs qui distinguent les femmes qui s'orientent vers des carrières masculines ou féminines trouvent une relation entre ces choix professionnels et l'historique de travail de la mère. L'intérêt que plusieurs auteurs portent à la connaissance des facteurs sociaux impliqués dans le choix professionnel a fortement été influencé par les recherches de Almquist (1974) et de Almquist et Angrist (1971). En effet, les résultats de ces recherches ont démontré que la majorité des femmes orientées vers un programme d'études masculin ont une mère qui a travaillé, alors que celles qui choisissent un domaine féminin ont une mère ménagère. Ces observations amènent les auteurs à conclure que le choix professionnel des femmes est influencé par les multiples

rôles qui leur sont assignés et auxquels elles sont exposées. La mère exerce une influence majeure sur le choix professionnel et les aspirations, puisqu'elle représente un modèle des rôles féminins. Ainsi, le fait que la mère travaille permet à la fille de concevoir un rôle féminin dans lequel il est possible de travailler (Angrist et Almquist, 1975).

Les études de ces deux auteurs (Almquist et Angrist, 1971; Almquist, 1974; Angrist et Almquist, 1975) constituent le point de départ dans la recherche des facteurs sociaux reliés aux choix professionnels des femmes. Depuis, plusieurs études ont été réalisées et certains auteurs s'en sont inspirés pour élaborer des synthèses théoriques (Auster et Auster, 1981; Fassinger, 1985; Fitzgerald et Betz, 1983; Marini, 1978).

Marini (1978), dans une revue des recherches effectuées auprès des adolescents, trouve que le travail de la mère a un effet positif sur les filles, puisque les filles dont la mère travaille aspirent à faire carrière et elles manifestent moins d'intérêt pour les carrières féminines.

En s'appuyant sur les recherches réalisées lors des deux dernières décennies, Auster et Auster (1981) présentent un profil qui regroupe l'ensemble des facteurs habituellement en relation avec les choix non-traditionnels des femmes. Celles-ci ont tendance à provenir d'un milieu dans lequel la mère travaille, le père représente un mo-

dèle de réalisation, les deux parents et les pairs supportent le choix non-traditionnel de la fille et le niveau socio-économique de la famille est élevé. Selon ces auteurs, ce profil révèle toute l'importance que recouvrent les modèles et les rôles auxquels les femmes sont exposées.

Dans leur ouvrage théorique portant sur le développement vocationnel des femmes, Fitzgerald et Betz (1983) considèrent que l'apprentissage des rôles sexuels et l'historique de travail de la mère constituent les principaux facteurs influençant le choix des femmes. Ainsi, la jeune fille se prépare très tôt pour ses futurs rôles d'épouse et de mère, et elle développera des caractéristiques personnelles reliées à l'expression des sentiments, la sensibilité et le dévouement, qui l'aideront à pratiquer ces rôles. La mère intervient dans le développement professionnel par le modèle des rôles féminins qu'elle présente à sa fille. C'est le premier modèle qui sera assimilé et qui encouragera le développement des compétences et des caractéristiques personnelles, les choix professionnels étant basés sur ces caractéristiques (Fitzgerald et Betz, 1983).

Plus tard, Fassinger (1985) présente les derniers travaux, non publiés, de Betz et Fitzgerald. Il s'agit d'un schéma théorique qui rassemble les facteurs sociaux et personnels généralement associés aux choix professionnels des femmes. Ce schéma est composé de quatre variables indépendantes: la perception de l'encouragement reçu, les influences provenant des modèles et des rôles sexuels dont la mère est

une représentation, le succès académique et les expériences de travail. Ces variables indépendantes ont un impact sur les variables dépendantes suivantes: les attitudes envers le travail, les attitudes envers soi et les attitudes envers les rôles sexuels qui, elles, déterminent les préférences et les buts ainsi que le réalisme des choix de carrière.

Fassinger (1985) échoue à reproduire ce schéma lorsqu'elle le soumet à des épreuves expérimentales. Elle trouve, par contre, des relations entre l'orientation vers la carrière ou vers le rôle de ménagère, les habiletés, le désir de se réaliser et une orientation féministe, l'ensemble de ces variables influençant le choix professionnel des femmes. Ce dernier modèle est très éloigné du schéma théorique proposé par Betz et Fitzgerald. Fassinger (1985) explique les différences par la population étudiée et les instruments de mesure utilisés. En effet, il fut difficile, selon l'auteur, de recueillir des données significatives, puisque les sujets présentaient une certaine homogénéité dans leur choix de carrière, dans leurs intérêts et leurs aspirations. De plus, le groupe était limité - 309 femmes - par rapport à la complexité du schéma et des variables, et certains instruments de mesures n'avaient pas de valeur métrologique. Fassinger (1985) ne rejette donc pas le schéma théorique initial, mais d'autres recherches, dit-elle, sont nécessaires pour le vérifier de façon expérimentale.

L'ensemble des auteurs présentés jusqu'ici accordent à la

mère et au milieu familial un rôle important dans le choix professionnel des femmes (Almquist et Angrist, 1975; Auster et Auster, 1981; Betz et Fitzgerald, sous presse: voir Fassinger, 1985; Fitzgerald et Betz, 1983; Marini, 1978). Ces propositions théoriques vont dans le même sens que les théories du choix professionnel qui concèdent à la famille un rôle actif dans l'orientation vers un type de carrière (Holland, 1973; Roe, 1956) et dans le développement de caractéristiques personnelles (Super, 1957).

Pour les fins de la présente recherche, l'historique de travail de la mère sera retenu comme l'un des facteurs sociaux impliqués dans le choix professionnel. Ceci permettra d'atteindre l'objectif global qui vise à connaître les relations entre le choix professionnel stéréotypé ou neutre, les valeurs de travail et l'historique de travail de la mère.

#### Le choix professionnel, les facteurs personnels et l'historique de travail de la mère

Les conclusions tirées par Angrist et Almquist (1975) ainsi que le profil proposé par Auster et Auster (1981) ont suscité un bon nombre de recherches. La majorité d'entre elles tentent de vérifier ces résultats en étudiant le choix professionnel en relation avec le développement de certaines caractéristiques personnelles et avec l'occupation de la mère.

Selon l'étude de Standley et Soule (1974), ce sont les

conditions historiques qui influencent le choix vocationnel des femmes. Les 151 femmes de cette recherche occupent un emploi dans un domaine masculin et elles proviennent de milieux similaires. Il apparaît que la majorité de leurs mères ont travaillé à temps plein ou à temps partiel. De plus, la mère représente un support émotif et elle exerce une influence formatrice dès l'enfance. Le père, pour sa part, représente un modèle de réalisation.

Crawford (1978) trouve que les femmes qui s'orientent vers un programme d'études masculin ont une perception moins stéréotypée des rôles féminins comparativement aux femmes orientées vers un programme d'études féminin<sup>1</sup>. Les mères des non-traditionnelles sont plus nombreuses à avoir travaillé à l'extérieur du foyer, alors que les mères des traditionnelles sont surtout ménagères.

D'autres auteurs se sont intéressés à connaître le rapport entre le choix professionnel, les caractéristiques personnelles et le travail de la mère chez une population masculine et féminine.

Ainsi, en 1975, Valentine et al. établissent une relation entre les attitudes envers les rôles féminins et le choix d'un programme d'études masculin (droit, administration) ou féminin (travail social, bibliothéconomie) et le travail de la mère. Les hommes

---

<sup>1</sup> Les programmes d'études catégorisés comme masculin et féminin ne sont pas précisés par l'auteur.

intégrés dans un programme d'études féminin et les femmes inscrites dans un programme d'études masculin sont plus nombreux à avoir une mère qui a travaillé et manifestent un plus grand libéralisme envers les rôles féminins.

De plus, les hommes et les femmes orientés vers une carrière non-traditionnelle sont plus nombreux à avoir une mère qui a travaillé à l'extérieur du foyer. Pour Valentine et al., (1975), la mère sert de modèle aux garçons et aux filles; il semble que le fait qu'elle travaille favorise chez eux une perception libérale des rôles féminins.

Dans le même sens que Valentine et al. (1975), Lemkau (1983, 1984) suggère que le travail de la mère favorise un développement androgyne, aussi bien chez les garçons que chez les filles. Une première recherche (Lemkau, 1983) fut entreprise auprès d'une population féminine ayant obtenu un diplôme de maîtrise et engagée dans une carrière masculine (soit, comptabilité, architecture, chimie) ou féminine (soit, bibliothéconomie, enseignement élémentaire, infirmière). Les résultats montrent que le travail de la mère contribue non seulement à accepter la possibilité de travailler, mais aussi qu'un choix de carrière non-traditionnel peut-être approprié pour une femme. Les mères des femmes orientées vers une carrière masculine sont plus nombreuses à avoir travaillé, soit 78% comparativement à 58% pour les mères des femmes traditionnelles. Les femmes de ces deux groupes se distinguent, aussi, au niveau des caractéristiques personnelles. Les



femmes ayant effectué un choix non-traditionnel sont pragmatiques ("tough-minded") c'est-à-dire logiques, pratiques, réalistes et aimant assumer des responsabilités. Par contre, les femmes orientées vers une carrière féminine se caractérisent par leur sensibilité ("tender-minded") c'est-à-dire par leur douceur, leur bienveillance et leur disposition à la tendresse.

La deuxième recherche de Lemkau (1984) s'adresse cette fois à des hommes qui exercent une profession de type masculin (soit, comptable, architecte, ingénieur) ou de type féminin (soit, bibliothécaire, professeur à l'élémentaire, infirmier). Les résultats obtenus auprès de ces hommes sont identiques à ceux que Lemkau (1983) a trouvés auprès des femmes. Ainsi, les hommes orientés vers une carrière masculine sont pragmatiques ("tough-minded") et 62% d'entre eux ont une mère qui a travaillé. Par contre, les hommes ayant choisi une carrière féminine, donc non-traditionnelle, sont sensibles ("tender-minded"); ils adh rent peu aux stéréotypes sexuels traditionnels et 82% d'entre eux ont une mère qui a travaillé. Selon l'auteur, ces hommes possèdent les caractéristiques personnelles les conduisant à choisir une carrière qui exige, soit la présence, soit l'absence de sensibilité émotive.

Dans une recherche visant à connaître la relation entre les aspirations, les attitudes envers les rôles sexuels et le travail de la mère, Zuckerman (1981) montre que les hommes et les femmes se distinguent entre eux. Ainsi, les hommes ont des aspirations plus élevées que les femmes. Bien que les choix professionnels des deux grou-

pes soient stéréotypés (la technologie et la médecine pour les hommes; le nursing et les sciences sociales pour les femmes), les hommes demeurent plus traditionnels que les femmes. Au niveau des attitudes envers les rôles sexuels, les femmes affichent un plus grand libéralisme. Les hommes qui ont des attitudes libérales envers les rôles sexuels ont tendance à vouloir poursuivre des études avancées et s'orienter vers une carrière non-traditionnelle ou neutre. Tout comme leurs confrères, les femmes qui aspirent à une carrière non-traditionnelle s'intéressent aux professions prestigieuses qui nécessitent un niveau d'éducation élevé. Il n'y a pas d'interaction entre le prestige de l'emploi de la mère, les aspirations à faire carrière dans un domaine masculin et les attitudes envers les rôles sexuels. Par contre, le fait que la mère travaille est en relation avec les aspirations à poursuivre des études et à s'engager dans une carrière. La relation entre le travail de la mère et les aspirations des hommes n'a pas été étudiée par Zuckerman (1981).

Une recherche récente de Houser et Garvey (1985) appuie les résultats des études précédentes, en démontrant que le choix professionnel des femmes varie en fonction de facteurs personnels et sociaux. Les femmes orientées vers des programmes d'études masculins, au niveau universitaire, reçoivent plus de support de la part des membres de la famille, des pairs, des professeurs, et des conseillers que les femmes intégrées dans un programme d'étude féminin<sup>1</sup>. En termes de

---

<sup>1</sup> Les programmes d'études catégorisés comme masculin et féminin ne sont pas précisés par les auteurs.

caractéristiques personnelles, les femmes non-traditionnelles affichent un plus grand libéralisme envers les rôles sexuels et elles se décrivent comme psychologiquement masculine. Les non-traditionnelles, lorsque comparées aux femmes qui, après avoir songé à s'inscrire à un programme masculin, ont finalement choisi un programme féminin, se distinguent par l'encouragement reçu par les conseillers et les professeurs à effectuer un tel choix, par leurs caractéristiques personnelles et leurs antécédents familiaux. Les femmes qui ont choisi un domaine masculin affichent un plus grand libéralisme envers les rôles sexuels, et elles possèdent un lieu de contrôle interne ("internal locus of control"). Ceci les conduit à avoir une estime de soi élevée et à être moins conformistes à l'égard des normes sociales. De plus, les mères de ces dernières ont travaillé plus fréquemment. Houser et Garvey (1985), soulignent que ces résultats révèlent l'existence d'une relation entre les choix professionnels de ces femmes et l'encouragement reçu par des personnes significatives. Toutefois, ces auteurs précisent qu'il est actuellement impossible d'établir une relation de cause à effet entre l'orientation professionnelle, les facteurs personnels, l'encouragement reçu et les antécédents familiaux.

Certaines recherches s'intéressent à reproduire le profil proposé par Auster et Auster (1981). C'est le cas de l'étude de Lunneborg (1982) réalisée auprès de 142 femmes engagées dans une carrière

ou poursuivant des études avancées dans les domaines du génie, des sciences naturelles, de l'architecture, du droit, des sciences sociales et de l'administration. Les résultats indiquent que 56% de ces femmes ont une mère en emploi, au moment de l'étude, et que 65% des mères ont travaillé, à temps plein ou à temps partiel, après la naissance de leur fille. Ces femmes considèrent que le père et la mère ont eu une influence sur leur choix professionnel, en apportant un support émotif et en renforçant le non-traditionnalisme. Par contre, le rang de l'aînée ne semble pas être en relation avec le choix professionnel tel que proposé par Auster et Auster (1981).

Contrairement à Auster et Auster (1981), les facteurs reliés au rang familial et à l'influence de la mère dans le choix professionnel des femmes ne sont pas supportés par l'étude de Wilson et al. (1982). En effet, lorsque les auteurs interrogent les 50 femmes qui travaillent et qui ont du succès dans une carrière masculine (poste d'autorité) ou féminine (l'enseignement), les résultats démontrent que les aînées ne s'orientent pas nécessairement vers une carrière masculine. Les non-traditionnelles considèrent surtout leur mari comme étant la personne la plus influente dans leur choix de carrière, alors que les traditionnelles pensent que ce sont le père et la mère. Toutefois, la majorité des mères ont travaillé lorsque leur fille était au niveau secondaire. Les auteurs (Wilson et al. 1982) considèrent que la similarité entre ces deux groupes a pu être influencée par le critère de la réussite dans la carrière.

D'après les recherches qui s'intéressent à la relation entre le choix professionnel, les facteurs personnels et l'historique de travail de la mère, les variables habituellement étudiées comme facteur personnel concernent surtout les attitudes envers les rôles sexuels et les aspirations. Toutefois, une seule recherche tente de connaître l'impact de l'emploi de la mère sur les valeurs de travail. C'est auprès d'étudiants du secondaire de niveau III, IV et V que Fréchette-Daoust (1978) tente de connaître l'impact de l'emploi de la mère sur les valeurs de travail. D'après les résultats recueillis à l'aide du Questionnaire des Valeurs de Travail de Perron et Dupont, (1974), il apparaît que les garçons ne se distinguent pas entre eux en termes de valeurs de travail, lorsque la mère est ménagère ou lorsqu'elle travaille. Les filles, par contre, se différencient à la dimension liberté selon la situation de la mère. Ainsi, les filles dont la mère travaille valorisent davantage dans le travail les aspects reliés à l'autonomie, l'indépendance et l'autodétermination. Fréchette-Daoust (1978) considère que l'effet de l'emploi sur les valeurs des garçons est inexistant puisqu'à cet âge, qui correspond à l'adolescence, la mère a un rôle effacé dans l'élaboration de l'identité chez le garçon.

A la lumière des recherches présentées précédemment, trois types de relations peuvent être établies entre le choix professionnel, les facteurs personnels et l'historique de travail de la mère. Une première relation qui concerne le choix professionnel et les antécédents familiaux (Crawford, 1978; Houser et Garvey, 1985; Lemkau, 1983,

1984; Lunneborg, 1982; Standley et Soule, 1974; Valentine et al., 1975) démontre que les individus orientés vers une carrière non-traditionnelle (masculine pour les femmes et féminine pour les hommes) sont plus nombreux à avoir une mère qui a travaillé à l'extérieur du foyer que ceux qui s'orientent vers une carrière traditionnelle.

Une autre relation suggère que les facteurs personnels varient en fonction du choix professionnel. Les recherches démontrent que les hommes et les femmes orientés vers une carrière masculine, féminine ou neutre se distinguent entre eux aux niveaux des aspirations (Zuckerman, 1981), de la perception des rôles sexuels et des traits personnels (Crawford, 1978; Houser et Garvey, 1985; Lemkau, 1983, 1984; Valentine et al., (1975).

Finalement, une troisième relation trouvée par Fréchette-Daoust (1978) montre que l'emploi de la mère a un impact sur les valeurs de travail des filles.

Les propositions théoriques de Angrist et Almqvist (1975), de Betz et Fitzgerald, telles que présentées par Fassinger (1985), ainsi que celles de Fitzgerald et Betz (1983) et Marini (1978), qui suggèrent une interrelation entre le travail de la mère, le développement de certaines caractéristiques personnelles et le choix professionnel n'ont été vérifiées que partiellement. En effet, l'ensemble des auteurs (Crawford, 1978; Fassinger, 1985; Fréchette-Daoust, 1978; Houser et Garvey, 1985; Lemkau, 1983, 1984; Valentine et al., 1975; Zuckerman, 1981) trouvent, soit des relations indépendantes, soit une

absence d'interaction entre ces trois facteurs.

La présente recherche vise donc à réunir et à analyser les relations qu'entretiennent les facteurs personnels et les facteurs sociaux dans les choix professionnels stéréotypés ou neutres.

### Hypothèses

La présente recherche a deux objectifs. Elle vise tout d'abord à connaître le lien entre la situation de travail de la mère et le choix professionnel, catégorisé comme masculin, féminin ou neutre. Elle cherche aussi à vérifier si un des facteurs personnels, soit les valeurs de travail, varie en fonction de l'historique de travail de la mère et du choix professionnel stéréotypé ou neutre.

Les résultats de cette recherche devraient apporter quelques éclaircissements sur l'impact de l'emploi de la mère par rapport aux dimensions psychologiques que sont les valeurs de travail et le comportement vocationnel.

Les valeurs de travail, telles que mesurées par le Q.V.T. de Perron et Dupont (1974), servent de variables dépendantes et sont mises en relation avec les variables indépendantes suivantes: le sexe, l'historique de travail de la mère (le travail à l'intérieur du foyer ou le travail à l'extérieur du foyer) et la stéréotypie (masculin, féminin ou neutre) du programme d'études.

Selon les résultats obtenus par Almquist (1974), Auster et Auster (1981), Crawford (1978), Houser et Garvey (1985), Lunneborg (1982), O'Connell (1980) et Standley et Soule (1974), il apparaît que les femmes dont la mère a travaillé s'orientent vers une carrière masculine, alors que celles dont la mère n'a pas travaillé choisissent une carrière féminine.

Chez les hommes, c'est l'inverse qui se produit. Selon Lemkau (1984) et Valentine et al., (1975), les mères des hommes ayant choisi une carrière féminine sont plus nombreuses à avoir travaillé que les mères des hommes s'orientant vers une carrière masculine. En s'appuyant sur l'ensemble de ces résultats, il est possible de formuler les hypothèses suivantes:

Hypothèse 1: Les hommes dont la mère travaillait à l'intérieur du foyer et ceux dont la mère travaillait à l'extérieur du foyer se distinguent entre eux par leur choix pour un programme d'études masculin, féminin ou neutre.

Hypothèse 2: Les femmes dont la mère travaillait à l'intérieur du foyer et celles dont la mère travaillait à l'extérieur du foyer se distinguent entre elles par leur choix pour un programme d'études masculin, féminin ou neutre.

Puisque la famille constitue un des facteurs sociaux importants dans le développement de certaines caractéristiques personnelles



(Holland, 1973; Roe, 1956; Super, 1957) et que la mère représente un modèle des rôles sexuels en influençant la formation de ces caractéristiques (Angrist et Almquist, 1975; Fitzgerald et Betz, 1983; Marini, 1978), la présente étude vérifie l'impact de l'emploi de la mère sur les valeurs de travail. Les résultats obtenus par Fréchette-Daoust (1978), Lemkau (1983, 1984) et Valentine et al., (1975), démontrant que l'emploi de la mère agit différemment sur les hommes et les femmes, permettent de formuler l'hypothèse suivante:

Hypothèse 3: Il y a des différences significatives entre les hommes et les femmes en termes de valeurs de travail, selon que la mère ait travaillé ou pas à l'extérieur du foyer.

Les individus orientés vers une carrière masculine, féminine ou neutre possèdent des caractéristiques personnelles et des antécédents familiaux qui les distinguent les uns par rapport aux autres (Almquist, 1974; Greenfeld et al., 1980; Lemkau, 1983, 1984; Moore et Rickel, 1980; O'Connell, 1980; Valentine et al., 1975). Par contre, les hommes et les femmes d'une même concentration ou d'une même profession ne se distinguent pas entre eux en termes de caractéristiques personnelles (Lemkau, 1983, 1984; Valentine et al., 1975) et en termes de valeurs de travail (Bartol, 1976; Kaufman et Feters, 1980; Léger, 1983; Perron, 1984; Rosenberg, 1957; St-Onge, 1979), la profession ayant un effet d'homogénéisation sur les valeurs (Bartol, 1976; Léger, 1983; Perron, 1984; St-Onge, 1979) et sur les caractéristiques person-

nelles (Lemkau, 1983, 1984; Moore et Rickel, 1980; Shann, 1983).

De plus, des auteurs comme Fassinger (1985), Houser et Garvey (1985) et Zuckerman (1981) s'intéressent à l'interrelation entre les facteurs sociaux et les facteurs personnels dans le choix professionnel. Bien que les résultats obtenus par ces auteurs ne réussissent pas à mettre en évidence cette interrelation, la présente étude se propose de poursuivre ces recherches. Les trois facteurs, soit les valeurs de travail, le choix professionnel (masculin, féminin, neutre) et l'historique de travail de la mère (le travail à l'intérieur du foyer ou le travail à l'extérieur du foyer) seront réunis dans une même analyse. En supposant que les individus choisissent un programme d'études en fonction de leur valeur de travail et en fonction de l'historique de travail de leur mère, l'hypothèse suivante est formulée:

Hypothèse 4: Il y a des différences significatives entre les valeurs de travail des étudiants des programmes d'études catégorisées comme masculin, féminin et neutre, selon que la mère ait travaillé ou pas à l'extérieur du foyer.

## Chapitre II

### Description de l'expérimentation

Ce chapitre présente une description des sujets choisis pour l'étude et les instruments de mesure utilisés; le déroulement de l'expérimentation y est également exposé.

### Sujets

La présente étude s'inscrit dans le cadre d'une recherche plus vaste s'intéressant aux valeurs de travail des étudiants de l'Université du Québec à Trois-Rivières<sup>1</sup>. Afin de procéder à la formation de l'échantillon de cette recherche, les divers programmes d'études offerts à l'U.Q.T.R. ont été catégorisés comme masculin, féminin ou neutre. La proportion des hommes et des femmes inscrits dans ces programmes d'études durant les années 1983-1984 et 1984-1985 a servi à déterminer la stéréotypie de l'orientation professionnelle. En s'appuyant sur les critères élaborés par plusieurs auteurs (Almquist, 1974; Auster et Auster, 1981; Crawford, 1978; Shann, 1983; Tyer et Erdwins, 1979; Zuckerman, 1981), une concentration d'études est considérée comme masculine ou féminine lorsqu'elle regroupe plus de 60 pour cent des individus d'un même sexe. Les programmes catégorisés

---

<sup>1</sup> Cette recherche a été subventionnée par le Ministère de l'Éducation du Québec et dirigée par Mme Louise St-Onge, professeur au département de psychologie de l'U.Q.T.R.

comme neutres accueillent, pour leur part, un nombre équivalent d'hommes et de femmes.

Pour s'assurer de l'appartenance d'un programme d'études à une stéréotypie donnée (masculine, féminine, neutre), la distribution des hommes et des femmes doit correspondre à celle décrite dans ces mêmes programmes à l'échelle nationale tout en étant restée stable depuis les cinq dernières années. Enfin, une analyse de la population masculine et féminine a été effectuée à l'aide du Chi carré ( $\chi^2$ ) pour vérifier statistiquement le bien-fondé du classement de chaque programme d'études dans l'une ou l'autre catégorie.

Parmi l'ensemble des programmes offerts à l'U.Q.T.R., seuls trois d'entre eux ont été retenus pour la présente étude. Les sujets, au nombre de 267, soit 135 hommes et 132 femmes, sont répartis en trois groupes faisant partie de l'orientation Sciences humaines. Le premier groupe est formé de 92 étudiants en enseignement de l'activité physique et représente la stéréotypie masculine. Le deuxième groupe, composé de 101 personnes inscrites au programme d'études en psychoéducation, constitue la stéréotypie féminine. Le dernier groupe, qui compte 74 étudiants en récréologie, forme la stéréotypie neutre. Le tableau 1 indique la répartition des hommes et des femmes à l'intérieur de chacun de ces trois programmes pour les années scolaires 1983-1984 et 1984-1985.

Tableau 1

Répartition des hommes et des femmes à l'intérieur  
des programmes d'études catégorisés comme masculin,  
féminin ou neutre pour quatre trimestres

Trimestre \ Programme	Masculin		Féminin		Neutre	
	N	%	N	%	N	%
Automne 1983						
Hommes	111	69	39	24	100	54
Femmes	49	31	121	76	84	46
Total	150	100	160	100	184	100
Hiver 1984						
Hommes	116	69	33	23	87	54
Femmes	52	31	108	77	75	46
Total	168	100	141	100	162	100
Automne 1984						
Hommes	108	68	45	27	97	55
Femmes	51	32	119	73	80	45
Total	159	100	164	100	177	100
Hiver 1985						
Hommes	121	72	38	26	89	56
Femmes	47	28	110	74	70	44
Total	168	100	148	100	159	100

La moyenne d'âge est de 21.6 ans (écart-type = 1.6) pour les sujets en enseignement de l'activité physique, de 21.7 ans (écart-type = 2.8) pour les étudiants de psycho-éducation et de 22.3 ans (écart-type = 3.5) pour les individus du programme d'études en récréologie.

Afin de former des groupes homogènes, certaines variables ont été contrôlées. Ainsi, les sujets sont tous inscrits à temps plein dans un programme de baccalauréat en sciences humaines et sont de nationalité canadienne. Par contre, aucune distinction n'est faite entre les étudiants de première, deuxième ou troisième année. En effet, il a été démontré à plusieurs reprises par Descombes (1980), Dietrich (1977) et récemment par Duff et Cotgrove (1982), que les valeurs de travail des étudiants de niveau universitaire demeurent stables de la première à la dernière année du baccalauréat.

#### Instruments de mesure

Les valeurs de travail caractérisant les individus des trois stéréotypies ont été mesurées à l'aide du Questionnaire des valeurs de travail (QVT), de Perron et Dupont (1974). Cet instrument comprend 68 énoncés auxquels les sujets répondent au moyen d'une échelle d'appréciation de type Likert s'échelonnant de 1 à 6 (1 = presque pas d'importance, 6 = très grande importance). L'ensemble des 68 énoncés se regroupent en cinq échelles qui correspondent à cinq dimensions pouvant être valorisées dans le travail, soit la RÉALISATION, le STATUT, le CLIMAT, le RISQUE et la LIBERTÉ.

L'échelle RÉALISATION comprend 11 items qui se rapportent à la créativité, la découverte, l'utilisation des ressources personnelles, la connaissance et l'expression de soi, la persévérance et la participation active.

L'échelle STATUT est composée de 14 items. Elle recouvre des aspects reliés au fait d'être admiré et populaire, d'occuper un poste élevé, d'être influent et de toucher un salaire élevé.

L'échelle CLIMAT, définie par 10 items, concerne les possibilités d'être compris et accepté par les autres, d'évoluer dans un milieu plaisant et bien organisé et d'être en relation avec des gens agréables.

Le RISQUE est une échelle formée de 12 énoncés qui touchent à des situations de travail visant à surmonter des difficultés et à faire face à l'imprévu, l'inconnu, le danger et la compétition.

La dernière, l'échelle LIBERTÉ, regroupe 11 items ayant trait à l'indépendance, la liberté, l'auto-détermination, l'individualisme et la distinction de soi par rapport aux autres.

Ainsi que le rapporte Perron (1984), le QVT a été éprouvé auprès d'environ 3000 étudiants québécois des niveaux secondaire (de 14 à 17 ans) et collégial (de 17 à 19 ans). Les qualités métrologiques de cet instrument s'avèrent satisfaisantes. Ainsi, l'homogénéité moyenne ( $r$  item-total corrigé) des items de chaque échelle s'établit comme suit: RÉALISATION = 0,50, STATUT = 0,58, CLIMAT = 0,45, RISQUE = 0,51, LIBERTÉ = 0,44. La consistance interne ( $\alpha$ ) des échelles obtient les résultats suivants: RÉALISATION = 0,83, STATUT = 0,89,



CLIMAT = 0,78, RISQUE = 0,84 et LIBERTÉ = 0,79. Enfin, les intercorrélations ( $r$ ) des échelles se situent entre 0,05 et 0,53. Une copie du QVT ainsi que la feuille de réponses se trouvent en appendice A.

Un autre instrument, conçu spécialement pour la présente recherche, est le questionnaire des Renseignements Supplémentaires. Ce dernier vise à recueillir des informations concernant le régime d'études du sujet (Question 1), sa nationalité (Question 2), la situation de travail de sa mère (Question 3) et le style de vie envisagé (Question 4). Les questions 1 et 2 permettent de choisir les sujets inscrits à temps plein et de nationalité canadienne. La question 3 regroupe six descriptions représentant autant de situations reliées aux activités de travail, d'étude ou aux conditions de vie de la mère. Le sujet doit choisir la situation décrivant le mieux celle de sa mère lorsqu'il était enfant (entre 0 et 11 ans). A partir de ces réponses, il est possible de retenir les sujets dont la mère travaillait principalement à l'intérieur du foyer (items 0 et 1) ou à l'extérieur du foyer (items 2 et 3). D'autre part, les sujets dont la mère était aux études (item 4), absente ou décédée (item 5) sont exclus lors de certaines analyses statistiques. Quant à la question 4, elle invite l'étudiant à préciser, parmi trois situations énoncées celle qui lui apparaît comme idéale. Cette dernière question toutefois ne fait pas l'objet d'analyse dans la présente recherche. Une copie du questionnaire des Renseignements Supplémentaires se trouve en appendice A.

### Déroulement de l'expérience

L'expérience s'est déroulée durant les sessions de l'hiver 1984 et de l'hiver 1985. Dans un premier temps, les directeurs et les agents de bureau des différents programmes d'études ont été contactés afin de se procurer la liste des cours, les horaires, ainsi que l'autorisation de procéder à l'expérimentation. Dans un deuxième temps, les professeurs titulaires des cours furent, à leur tour, contactés pour les informer de l'objectif de la recherche et pour obtenir la permission d'expérimenter dans leur classe. Une fois leur collaboration obtenue, les dates et l'heure de la passation des questionnaires étaient fixées<sup>1</sup>.

L'expérimentation a eu lieu à l'heure habituelle des cours et durait en moyenne 45 minutes. Dans un bref exposé, l'expérimentateur présentait la recherche comme une cueillette d'informations visant à améliorer, éventuellement, le processus d'orientation professionnelle. Chacun était libre de participer et assuré de la confidentialité de ses réponses. Une fois l'assentiment obtenu chez les étudiants, l'expérimentateur distribuait les questionnaires et fournissait les indications nécessaires pour y répondre.

---

<sup>1</sup> L'auteur tient à remercier les directeurs et les agents d'administration des départements ainsi que ceux du registraire, les professeurs et les étudiants ayant contribué à la bonne marche de l'expérimentation.

La feuille de réponses du QVT était distribuée en premier. Chaque sujet devait y inscrire sa date de naissance, la date du jour, son sexe, son statut (travailleur ou étudiant). Ensuite, l'expérimentateur distribuait le questionnaire des Renseignements Supplémentaires, lisait chacune des questions à voix haute, indiquait l'endroit réservé aux réponses et invitait les sujets à y répondre simultanément. Finalement, le Questionnaire des valeurs de travail était distribué et les directives (se trouvant à la page 1 du questionnaire) lues à voix haute. Les participants devaient attendre le signal de l'expérimentateur pour commencer à répondre à ce dernier questionnaire. L'expérimentateur demeurait dans la salle de cours tout au long de la passation, alors que les étudiants la quittaient dès qu'ils avaient complété le QVT.

### Chapitre III

#### Analyse des résultats

Ce dernier chapitre, divisé en trois sections, présente les méthodes d'analyse utilisées, les résultats obtenus et l'interprétation des résultats en fonction des hypothèses de la recherche.

### Méthodes d'analyse

Dans un premier temps, le calcul du Chi carré ( $\chi^2$ ) effectué à l'aide de la commande du tableau croisé du programme SPSS, sert à vérifier les deux premières hypothèses, le seuil de signification retenu étant de .05.

Par la suite, la méthode d'analyse de variance multivariée (MANOVA) est utilisée pour examiner les hypothèses 3 et 4. Les valeurs de travail sont analysées selon deux schèmes factoriels, le premier étant un 2 X 2 représentant les variables reliées au sexe et à l'historique de travail de la mère (le travail à l'intérieur du foyer, le travail à l'extérieur du foyer). Le second schème factoriel est un 2 X 3 et correspond aux variables qui concernent l'historique de travail de la mère (le travail à l'intérieur, le travail à l'extérieur du foyer) et le choix professionnel pour un programme d'études masculin, féminin et neutre. Le coefficient Wilks est sélectionné et le seuil de signification retenu est de .05.

La méthode d'analyse multivariée s'avère la plus appropriée pour l'étude des valeurs de travail, puisqu'elle tient compte des corrélations qui existent entre elles. Lorsque l'un des deux effets principaux est significatif, une analyse supplémentaire par fonction discriminante est effectuée. Cette analyse a posteriori permet de connaître la variable ou les variables dépendantes (soit les cinq dimensions des valeurs de travail) qui expliquent le mieux la variance observée. Ensuite, les scores pondérés sont calculés à partir de la fonction discriminante et des moyennes obtenues aux niveaux des variables dépendantes pour situer les groupes entre eux.

### Résultats

La présentation des résultats se divise en trois parties. La première concerne l'historique de travail de la mère et le choix professionnel stéréotypé ou neutre des hommes et des femmes. La seconde section étudie la relation entre les valeurs de travail, le sexe et l'historique de travail de la mère. La dernière partie s'intéresse à l'inter-relation existant entre les valeurs de travail, le choix professionnel stéréotypé ou neutre et l'historique de travail de la mère.

#### Historique de travail de la mère et choix professionnel stéréotypé ou neutre

La distribution des hommes à l'intérieur des trois programmes d'études, en fonction de l'historique de travail de la mère, est

Tableau 2  
Distribution des hommes à l'intérieur des trois programmes  
d'études en fonction de l'historique de travail  
de la mère  
(N = 122 )

Historique de travail de la mère Programme d'études	Intérieur du foyer	Extérieur du foyer
	H%	H%
Masculin	47.7 <sup>1</sup>	52.6
	39.7	55.6
	22.1	24.6
Féminin	63.6	36.4
	20.6	14.8
	11.5	6.6
Neutre	62.8	37.2
	39.7	29.6
	22.1	13.1

$$\chi^2 = 3.04171, \text{ dl} = 2, p = .2185$$

- <sup>1</sup> Pour chaque catégorie, la première donnée a trait au pourcentage de la ligne, la deuxième à celui de la colonne et la troisième expose le pourcentage total.

présentée au Tableau 2. Les résultats de l'analyse du Chi carré, visant à vérifier la première hypothèse, démontrent que les hommes dont la mère travaillait à l'intérieur du foyer et ceux dont la mère

Tableau 3  
Distribution des femmes à l'intérieur des trois programmes  
d'études en fonction de l'historique de travail  
de la mère  
(N = 108 )

Historique de travail de la mère Programme d'études	Intérieur du foyer	Extérieur du foyer
	F%	F%
Masculin	50.0 <sup>1</sup>	50.0
	25.4	35.6
	14.8	14.8
Féminin	60.9	39.1
	44.4	40.0
	25.9	16.7
Neutre	63.3	36.7
	30.2	24.4
	17.6	10.2

$$\chi^2 = 1.34460, \text{ dl} = 2, p = .5105$$

- <sup>1</sup> Pour chaque catégorie, la première donnée a trait au pourcentage de la ligne, la deuxième à celui de la colonne et la troisième expose le pourcentage total.

travaillait à l'extérieur du foyer (entre 0 et 11 ans) ne se distinguent pas entre eux par leur choix pour un programme d'études catégorisé comme masculin, féminin ou neutre ( $\chi^2 = 3.04171, \text{ dl} = 2, p = .2185$ ). La première hypothèse n'est donc pas confirmée.



La répartition des femmes à l'intérieur des trois stéréotypes en fonction de l'historique de travail de la mère est, pour sa part, reproduite au Tableau 3. Cette distribution, faisant l'objet de la deuxième hypothèse, a aussi été soumise à l'analyse du Chi carré. Les résultats n'indiquent aucune différence entre les femmes dont la mère travaillait à l'intérieur du foyer et celles dont la mère travaillait à l'extérieur du foyer dans leur choix pour un programme d'études masculin, féminin ou neutre ( $\chi^2 = 1.34460$ ,  $df = 2$ ,  $p = .5105$ ). La deuxième hypothèse se voit donc infirmée.

#### Valeurs de travail, sexe et historique de travail de la mère

Les scores obtenus au QVT en fonction du sexe et de l'historique de travail de la mère sont présentés au Tableau 4 et serviront à vérifier la troisième hypothèse. Ce tableau comprend les moyennes et les écarts-types des cinq dimensions des valeurs de travail pour les hommes et les femmes ayant une mère qui a travaillé à l'intérieur ou à l'extérieur du foyer. Selon ces résultats, il semble, de manière générale, que les sujets possèdent la même hiérarchie de valeurs. Ainsi, le CLIMAT et la RÉALISATION se situent au sommet de cette hiérarchie et sont suivis par la LIBERTÉ, le STATUT et le RISQUE.

A partir de l'analyse de variance multivariée, dont les résultats sont consignés au Tableau 5, on ne décèle aucune relation entre le sexe et l'historique de travail de la mère (Wilks = .99828,

Tableau 4

Moyenne et écart-type des valeurs de travail des hommes et des femmes  
selon l'historique de travail de la mère (N = 264)

Valeurs de travail	HOMMES		FEMMES	
	Intérieur du foyer	Extérieur du foyer	Intérieur du foyer	Extérieur du foyer
STATUT				
Moyenne	35.08	34.44	34.74	33.51
Ecart-type	10.84	9.54	8.68	8.99
RÉALISATION				
Moyenne	48.21	47.55	49.47	49.48
Ecart-type	6.67	6.76	5.91	6.46
CLIMAT				
Moyenne	48.87	47.86	50.24	49.50
Ecart-type	6.30	6.96	5.39	5.82
RISQUE				
Moyenne	33.44	33.96	31.74	32.96
Ecart-type	9.25	7.27	8.00	7.35
LIBERTÉ				
Moyenne	37.59	36.73	37.63	36.91
Ecart-type	8.90	7.20	8.35	7.85

$F = .08843$ ,  $p = .99402$ ), ce qui rejette la troisième hypothèse. Ces résultats signifient qu'il n'existe pas de différence de valeurs de travail entre les hommes et les femmes dont la mère travaillait à l'intérieur ou à l'extérieur du foyer.

Par contre, il apparaît, au Tableau 5, que l'un des effets principaux, soit celui du sexe, est significatif ( $p = .03$ ), alors que l'historique de travail de la mère ne l'est pas. Ainsi, les hommes et les femmes se distinguent entre eux en termes de valeurs de travail. Cependant, les individus dont la mère travaillait à l'intérieur du foyer et ceux dont la mère travaillait à l'extérieur du foyer ne se différencient pas selon les valeurs de travail qu'ils possèdent ( $p = .44$ )

L'analyse a posteriori par fonction discriminante a été effectuée pour préciser davantage les résultats de l'analyse de variance multivariée relative au sexe. Les résultats présentés au Tableau 6 montrent que la RÉALISATION (.77000) par opposition au RISQUE (-.89010) sont les deux variables qui expliquent le mieux la variance observée entre les hommes et les femmes.

Les scores pondérés, calculés à partir des coefficients standardisés de la première fonction discriminante (Tableau 7), indiquent que les femmes valorisent davantage la RÉALISATION que les hommes. En contrepartie, les hommes accordent davantage de poids au RISQUE.

Tableau 5

Analyse multivariée des valeurs de travail en fonction du sexe et de l'historique de travail de la mère (N = 264)

Source de variation	Wilks	F	dl	p
Sexe (A)	.95346	2.49913	5/256	.03125 *
Historique de travail de la mère (B)	.98164	.95739	5/256	.44453
A X B	.99828	.08843	5/256	.99402

\*  $p < .05$

Tableau 6

Coefficients standardisés de la première fonction discriminante selon le sexe (N = 264)

Valeurs	Coefficient
	Sexe
STATUT	- .09924
RÉALISATION	.77000
CLIMAT	.38422
RISQUE	- .89010
LIBERTÉ	.20092

Tableau 7

Scores pondérés des hommes et des femmes calculés à partir des coefficients de la première fonction discriminante relative au sexe  
(N = 264)

Sexe	Scores pondérés
Homme	6.9
Femme	9.3

Ces résultats signifient que les femmes sont davantage attirées par l'expression et la réalisation de soi que les hommes. En effet, ces derniers accordent de l'importance au risque, à la compétition et au défi que peuvent leur procurer un travail, les femmes valorisant peu ces aspects.

#### Valeurs de travail, choix professionnel, historique de travail de la mère

Les valeurs de travail des individus orientés vers des programmes d'études masculins, féminins et neutres en fonction de l'historique de travail de la mère sont reproduites au Tableau 8. On remarque que les scores obtenus aux échelles RÉALISATION et CLIMAT sont élevés pour tous les sujets, alors qu'à l'échelle STATUT, les scores sont surtout élevés chez les étudiants de la stéréotypie masculine.

Tableau 8

Moyenne et écart-type des valeurs de travail selon la stéréotypie  
et l'historique de travail de la mère (N = 264)

Valeurs de travail	MASCULINE		FEMININE		NEUTRE	
	Intérieur du foyer	Extérieur du foyer	Intérieur du foyer	Extérieur du foyer	Intérieur du foyer	Extérieur du foyer
STATUT						
Moyenne	39.73	36.89	32.44	31.75	33.72	32.16
Ecart-type	10.53	9.08	9.59	9.25	7.66	8.44
RÉALISATION						
Moyenne	46.87	46.80	51.07	52.07	47.70	46.26
Ecart-type	6.52	6.79	5.61	5.55	6.20	5.90
CLIMAT						
Moyenne	50.51	49.46	49.63	48.38	48.57	47.66
Ecart-type	6.46	7.17	5.55	5.42	5.72	6.59
RISQUE						
Moyenne	32.96	33.42	32.89	34.09	31.82	32.68
Ecart-type	9.90	7.51	8.81	6.48	7.23	8.18
LIBERTÉ						
Moyenne	39.23	37.07	36.55	37.18	37.51	35.85
Ecart-type	8.99	7.68	8.76	7.90	7.95	6.68

L'analyse de variance multivariée des valeurs de travail en fonction de la stéréotypie (masculine, féminine, neutre) et de l'historique de travail de la mère (travail à l'intérieur du foyer, travail à l'extérieur du foyer) ne révèle aucune interrelation entre ces trois variables. La quatrième hypothèse se voit ainsi rejetée. Les résultats reproduits au Tableau 9 démontrent qu'à l'intérieur des trois stéréotypies (masculine, féminine, neutre), il n'y a pas de différences significatives au niveau des valeurs de travail selon que la mère travaillait à l'intérieur ou à l'extérieur du foyer (Wilks = .98095,  $F = .49085$ ,  $p = .89624$ ).

Toutefois, il apparaît que l'un des effets principaux, soit la stéréotypie, est significatif ( $p = 0$ ). Ceci indique l'existence d'une différence entre les valeurs de travail des individus des trois programmes d'études. Par contre, l'historique de travail de la mère n'est pas en relation avec les divers aspects valorisés dans le travail ( $p = .21$ ).

Dans le but de préciser les résultats obtenus à l'analyse de variance multivariée relative à la stéréotypie, une analyse a posteriori par fonction discriminante a été réalisée. Le coefficient standardisé de la première fonction discriminante, tel que présenté au Tableau 10, montre que la RÉALISATION (1.05487) par opposition au STATUT (-.55165) sont les deux dimensions qui distinguent le mieux les individus des trois stéréotypies.

Tableau 9

Analyse multivariée des valeurs de travail en fonction de la  
stéréotypie et de l'historique de travail  
de la mère (N = 264)

Source de variation	Wilks	F	dl	p
Stéréotypie (A)	.75046	7.84092	10/508	.0 *
Historique de travail de la mère (B)	.97286	1.41727	5/254	.21839
A X B	.98095	.49085	10/508	.89624

\*  $p < .001$

Tableau 10

Coefficients standardisés de la première fonction discriminante  
selon la stéréotypie (N = 264)

Valeurs	<u>Coefficient</u> Stéréotypie
STATUT	- .55165
RÉALISATION	1.05487
CLIMAT	- .39302
RISQUE	- .06786
LIBERTÉ	- .08659



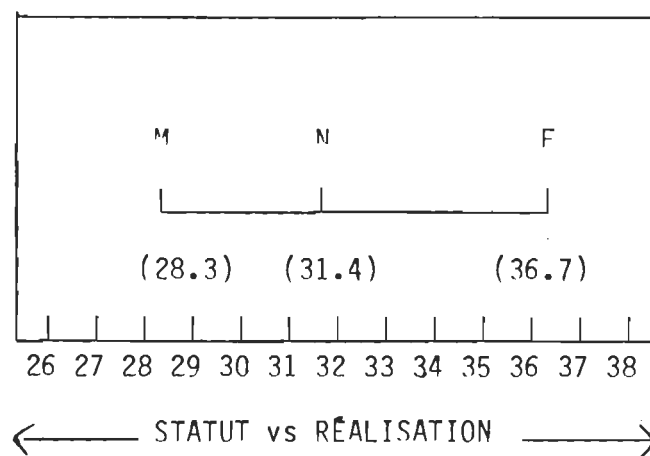


Figure 1

Figure 1: Valeurs de travail (scores pondérés) des trois stéréotypes (masculine, féminine, neutre).

Afin de situer les groupes de sujets entre eux, des scores pondérés ont été calculés à partir des moyennes et des coefficients de la première fonction discriminante. Les scores pondérés ainsi obtenus sont représentés à l'aide de la Figure 1. Cette représentation graphique montre la distance qui sépare les trois stéréotypes par rapport au STATUT et à la RÉALISATION. Bien que, pour tous les groupes, les moyennes obtenues à l'échelle RÉALISATION soient plus élevées que celles obtenues à l'échelle STATUT (Tableau 8), les individus des trois groupes se distinguent par le degré d'importance qu'ils accordent à l'une ou l'autre de ces deux dimensions.

Selon les résultats représentés à la figure 1, il apparaît que le groupe masculin se distingue ( $p = .0$ ) du groupe féminin et neutre, puisque c'est celui qui accorde le plus de poids au STATUT. De plus, le groupe masculin se différencie ( $p = .0$ ) des deux autres groupes en accordant une moins grande importance à la RÉALISATION. Le

groupe féminin, quant à lui, se retrouve à l'autre extrémité du continuum représenté à la figure 1. Ceci signifie que ce groupe est celui qui attribue le plus de poids à la RÉALISATION comparativement aux groupes masculin et neutre, se distinguant ainsi de ces deux groupes ( $p = .0$ ). En résumé, les groupes masculin et féminin se situent à deux pôles. Les individus du groupe masculin sont attirés par le salaire, le statut et le prestige, alors que les individus du groupe féminin recherchent la possibilité de s'exprimer et d'utiliser leurs ressources personnelles.

Finalement, les individus intégrés dans un programme neutre se distinguent ( $p = .0$ ) des individus des deux autres groupes de façon particulière. D'une part, le groupe neutre accorde moins d'importance à la RÉALISATION que le groupe féminin. Il s'apparente plutôt au groupe masculin, car tous deux accordent moins d'importance aux aspects du travail reliés à la créativité, l'expression de soi et l'utilisation des ressources personnelles, lorsqu'ils sont comparés au groupe féminin.

D'autre part, le groupe neutre attribue moins de poids au STATUT, c'est-à-dire au fait d'être admiré, populaire et d'occuper un poste élevé que le groupe masculin et, de cette façon, ressemble au groupe féminin. Par contre, on remarque à la Figure 1 que le groupe neutre est plus près du groupe masculin que du groupe féminin. Ceci est dû au fait que le groupe neutre obtient à l'échelle RÉALISATION des scores similaires au groupe masculin et qu'il valorise un peu plus le STATUT que le groupe féminin.

### Interprétation des résultats

L'interprétation des résultats porte sur les relations qu'entretiennent entre elles les variables suivantes: le sexe, l'historique de travail de la mère, le choix professionnel stéréotypé ou neutre et les valeurs de travail. La présente section réunit les trois relations ayant été retenues et analysées à partir de ces variables. Ainsi, la première relation concerne le sexe, l'historique de travail de la mère et le choix professionnel stéréotypé ou neutre. La seconde s'intéresse au lien qui existe entre les valeurs de travail des hommes et des femmes et l'historique de travail de la mère. L'interprétation des résultats se termine par l'étude de l'interrelation entre les valeurs de travail, le choix professionnel stéréotypé ou neutre et l'historique de travail de la mère.

#### Sexe, historique de travail de la mère et choix professionnel stéréotypé ou neutre

Les deux premières hypothèses prévoyaient que les hommes et les femmes dont la mère travaillait à l'intérieur du foyer se distingueraient de ceux et celles dont la mère ne travaillait pas, par leur choix pour un programme d'études masculin, féminin ou neutre. Ces hypothèses se voient infirmées, puisque les résultats ne montrent aucune différence significative entre l'historique de travail de la mère et l'orientation pour un programme d'études stéréotypé ou neutre.

Cette absence de relations s'explique, dans les deux cas,

par le fait que les mères des hommes et des femmes orientées vers une carrière masculine ont également travaillé à l'intérieur ( $H = 47.7\%$ ,  $F = 50\%$ ) et à l'extérieur ( $H = 52.6\%$ ,  $F = 50\%$ ) du foyer (Tableau 2), lorsque leurs fils et filles avaient entre 0 et 11 ans.

De plus, les mères des hommes orientées vers des programmes d'études féminins et neutres semblent plus nombreuses à avoir travaillé à l'intérieur du foyer, mais cette différence n'est pas suffisamment prononcée ( $p = .2185$ ) pour distinguer les groupes entre eux au niveau de l'historique de travail de la mère.

La même situation se reproduit entre les femmes de carrières féminines et neutres. En effet, même si ces femmes semblent nombreuses à avoir une mère qui a travaillé à l'intérieur du foyer, cette différence n'est pas significative ( $p = .5105$ ).

Ainsi, contrairement à plusieurs auteurs (Almqvist, 1974; Auster et Auster, 1981; Lemkau, 1983, 1984; Valentine et al., 1975), les mères des hommes et des femmes ayant choisi une carrière non-traditionnelle ne sont pas significativement plus nombreuses à avoir travaillé à l'extérieur du foyer que les mères de ceux et celles qui sont orientées vers une carrière traditionnelle. Les étudiants et étudiantes du groupe neutre, quant à eux, ne se distinguent pas et ne s'apparentent pas à l'un ou l'autre groupe, tel que le laissaient supposer plusieurs auteurs (Lemkau, 1984; O'Connell, 1980; Valentine et al., 1975).

Par contre, les résultats actuels appuient d'autres recherches qui ne trouvent aucune relation entre l'emploi de la mère et le choix professionnel des femmes (Fassinger, 1985; Greendfeld et al., 1980; Wilson et al., 1982; Zuckerman, 1981). De fait, il a été démontré que le support et l'encouragement reçus par l'époux, le père, les professeurs, les conseillers ou les pairs, peuvent jouer un rôle important dans la prise de décision reliée au choix professionnel.

En considérant ces résultats, il est plausible de croire qu'entre le moment où la mère est susceptible de servir de modèle et le moment d'effectuer leur choix professionnel, les sujets soient en relation avec d'autres personnes faisant aussi figure de modèle de rôle sexuel. Ainsi, ces derniers auraient un impact plus grand que la mère sur l'orientation professionnelle des étudiants.

De plus, un autre élément peut expliquer cette absence de relation entre l'emploi de la mère et l'orientation vers une carrière non-traditionnelle ou traditionnelle des hommes et des femmes. Que l'impact de l'emploi de la mère puisse agir différemment sur les hommes et les femmes n'est pas encore évident et constant dans toutes les recherches. En effet, ce sujet est récent et les études qui s'y intéressent sont surtout de type exploratoire.

D'autres études devraient se pencher sur les divers facteurs sociaux impliqués dans le choix professionnel, en tenant compte aussi bien du rôle de la mère que de celui d'autres figures significatives.

Quoiqu'il en soit, selon les résultats de la présente recherche, il apparaît que l'historique de travail de la mère, alors que les hommes et les femmes avaient entre 0 et 11 ans, n'est pas en relation avec leur choix professionnel stéréotypé ou neutre.

#### Valeurs de travail, sexe et historique de travail de la mère

La troisième hypothèse, qui s'appuyait sur les résultats de Fréchette-Daoust (1978), de Lemkau (1983, 1984) et de Valentine et al. (1975), et sur certaines théories du choix professionnel (Angrist et Almquist, 1975; Fitzgerald et Betz, 1983; Holland, 1973; Marini, 1978; Roe, 1956; Super, 1957), prévoyait une différence entre les valeurs de travail des hommes et des femmes selon l'historique de travail de la mère.

L'analyse des résultats montre qu'il n'y a aucune variation, dans la valorisation des aspects du travail, entre les hommes et les femmes dont la mère travaillait à l'intérieur ou à l'extérieur du foyer. Par contre, sans qu'intervienne l'historique de la mère, les hommes et les femmes se distinguent entre eux, en termes de valeurs de travail, au niveau des dimensions reliées à la RÉALISATION et au RISQUE.

Selon Fréchette-Daoust (1978), les filles dont la mère travaillait se caractérisent par une attirance marquée pour l'autonomie, l'auto-détermination et l'indépendance que peut procurer un travail. Les résultats de la présente étude montrent que les femmes dont la

mère travaillait à l'extérieur du foyer ne se distinguent pas au niveau de la dimension LIBERTÉ. De plus, Fréchette-Daoust (1978) affirme que l'emploi de la mère n'a aucun impact sur les valeurs des garçons. L'auteur considère que les garçons du niveau secondaire, étant préoccupés à élaborer leur propre identité de mâles, se soustraient à l'influence maternelle. Dans la présente recherche, l'emploi de la mère est non seulement sans lien avec les valeurs de travail des hommes, mais aussi sans relation avec les valeurs de travail des femmes.

De plus, l'absence de relation au niveau des valeurs de travail des hommes et des femmes, en fonction de l'historique de travail de la mère, est à l'opposé des théories du choix professionnel. Ces théories suggèrent que la famille, et plus particulièrement la situation de travail de la mère, ont un rôle considérable dans la formation des caractéristiques personnelles, lesquelles favorisent l'orientation vers un domaine plutôt qu'un autre. A la lumière de ces théories, il était plausible de croire que les sujets dont la mère travaillait à l'intérieur du foyer et ceux dont la mère travaillait à l'extérieur du foyer se soient formés un système de valeurs différent puisqu'ils étaient exposés à divers rôles féminins. Toutefois, rien de tout cela n'a pu être vérifié. En conséquence, les résultats de la présente recherche indiquent que le rôle de la mère, en tant que femme au foyer ou femme active sur le marché du travail, n'a aucun impact sur la formation des valeurs de travail retenues comme caractéristiques personnelles, d'autant plus que les sujets de l'étude partagent

la même hiérarchie de valeurs de travail.

En effet, selon les scores obtenus au QVT (Tableau 4) par l'ensemble des sujets, il apparaît que le CLIMAT et la RÉALISATION sont hautement valorisés. Il est possible d'expliquer ces résultats en considérant les recherches de Perron (1980) et de Quintal (1973). Ces auteurs montrent que, généralement, les étudiants québécois francophones de niveaux secondaire, collégial et universitaire situent le CLIMAT et la RÉALISATION au centre de leur système de valeurs de travail. Comme le souligne Perron (1980), il semble que les étudiants québécois aient un ordre idéal de valeurs qui correspond à ce que les jeunes attendent du travail. Ainsi, les étudiants de la présente recherche considèrent que les premiers aspects à retrouver dans le travail devraient être la réalisation et l'expression de soi, dans un milieu où les relations avec les autres seraient harmonieuses, laissant au second rang tout ce qui concerne la liberté, le risque et le statut. La conception du travail qu'ont les étudiants de l'U.Q.T.R. semble donc se conformer à la réalité de la majorité des jeunes québécois.

À l'intérieur de l'analyse de variance multivariée (Tableau 5) destinée à connaître la relation entre les valeurs de travail, le sexe et l'historique de travail de la mère, on observe une différence significative entre les valeurs de travail des hommes et des femmes. Bien que l'ensemble des sujets partagent la même hiérarchie de valeurs, il apparaît que les femmes accordent une plus grande importance



à la RÉALISATION que les hommes, alors que ces derniers attribuent plus de poids au RISQUE. Les femmes recherchent avant tout la possibilité de s'exprimer, d'être créatives et de s'impliquer avec persévérance. Les hommes, par contre, accordent plus d'importance à un travail pouvant leur permettre de faire face à la compétition et de relever des défis.

Les recherches américaines et québécoises trouvent toutes des différences entre les valeurs de travail des hommes et des femmes. Les femmes, dans ces études, valorisent surtout la RÉALISATION de soi et le CLIMAT. Les hommes, pour leur part, accordent généralement de l'importance à un travail pouvant leur procurer un statut élevé, du prestige, du leadership, ainsi que des défis et des risques à surmonter.

Les résultats de la présente recherche confirment en partie les études présentées dans le premier chapitre. Ainsi, les femmes montrent une certaine constance vis-à-vis la dimension RÉALISATION, alors qu'elles n'obtiennent pas des scores élevés à l'échelle CLIMAT, tel que le suggéraient plusieurs auteurs (Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Léger, 1983; Perron, 1980; St-Onge, 1979; Walker et al., 1982). Les hommes de notre étude, quant à eux, se caractérisent par le poids qu'ils accordent au RISQUE. Toutefois, à l'instar de certains auteurs, ils ne manifestent pas une attirance marquée pour le STATUT.

Les différences observées auprès des hommes et des femmes,

aux échelles CLIMAT et RISQUE, entre notre étude et celles de certains auteurs américains et québécois, peuvent s'expliquer de trois façons. Premièrement, les recherches effectuées aux Etats-Unis, n'évaluent pas la dimension reliée au RISQUE avec leurs instruments de mesure (Pryor, 1983; Schreier, 1981; Wilson, 1982). Ainsi, l'opposition constatée n'est en fait qu'une simple différence au niveau de la mesure et non pas, comme on pouvait le croire, une divergence dans la nature même des aspects valorisés dans le travail.

La seconde explication concerne l'évolution de la conception du travail chez les étudiants québécois. Selon Perron (1980), au fur et à mesure que l'étudiant progresse à l'intérieur du système scolaire, il a tendance à délaisser le STATUT et le CLIMAT qui sont de nature extrinsèque, pour adopter une conception du travail qui répond à des références internes, telle que la RÉALISATION. L'échelle du RISQUE, pour sa part, reste stable au cours des années. Par contre, le fait que les hommes de la présente étude abandonnent les aspects reliés au salaire et au prestige pour désirer se mesurer à des situations difficiles en surmontant des défis, montre une certaine évolution à l'égard de la conception du travail.

Il est aussi possible d'expliquer le peu de poids accordé au STATUT par les hommes de la présente étude, en considérant les méthodes d'analyse utilisées. Ainsi, certains chercheurs québécois (Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Perron, 1980; St-Onge, 1979) qui trouvent que les hommes valorisent beaucoup le STATUT, analysent leurs données

à partir de l'analyse de variance univariée, alors que la présente recherche réfère à l'analyse de variance multivariée. L'univariée procède par une comparaison des moyennes pour chaque groupe et la multivariée tient compte des corrélations entre les valeurs et pondère les résultats obtenus. L'analyse de variance multivariée étant plus appropriée pour l'étude des valeurs de travail, elle peut montrer plus efficacement les différences entre les hommes et les femmes et expliquer la divergence d'avec les résultats antérieurs.

De toute évidence, la conception du travail qu'ont les hommes et les femmes de la présente étude reste dans la lignée des résultats obtenus par plusieurs auteurs (Léger, 1983; Perron, 1980; St-Onge, 1979). La recherche actuelle montre que peu de changements se sont produits au niveau des stéréotypes sexuels, en ce sens que les femmes continuent de développer l'expression et le don de soi, alors que les hommes se concentrent sur la compétition (Elbaz, 1978; Fitzgerald et Cherpas, 1984; Shann, 1983).

#### Valeurs de travail, choix professionnel stéréotypé ou neutre et historique de travail de la mère

La dernière analyse de variance multivariée, voulant vérifier la quatrième hypothèse, montre qu'il n'y a aucune interaction entre les valeurs de travail, le choix professionnel pour un programme d'études masculin, féminin ou neutre et l'historique de travail de la mère. Ce résultat signifie que les valeurs de travail des individus orientés vers un programme d'études stéréotypé ou neutre ne varient

pas selon que la mère ait travaillé à l'intérieur ou à l'extérieur du foyer. Par contre, dans cette même analyse (Tableau 9), les individus des trois programmes d'études, catégorisés comme masculin, féminin et neutre, se distinguent entre eux au niveau des dimensions ayant trait au STATUT et à la RÉALISATION.

Cette analyse permettait de savoir de quelle manière les facteurs sociaux et les facteurs personnels étaient impliqués dans les choix professionnels stéréotypés et neutre. Bien que, théoriquement, les auteurs s'entendent pour dire que le choix professionnel d'un individu se forme à partir d'antécédents familiaux et de caractéristiques personnelles, et que ces divers facteurs sont interreliés, plusieurs chercheurs ne réussissent pas à reproduire cette interrelation de façon expérimentale (Fassinger, 1985; Houser et Garvey, 1985; Zuckerman, 1981).

La présente recherche, même en ayant choisi les diverses variables, telles que les valeurs de travail et l'historique de travail de la mère, pour leurs qualités prédictives, échoue à mettre en évidence la relation entre les facteurs sociaux et les facteurs personnels impliqués dans le choix professionnel stéréotypé ou neutre.

Jusqu'à présent, le rôle que les auteurs attribuent généralement au travail de la mère comme pouvant influencer le développement de caractéristiques personnelles et favoriser un choix professionnel particulier (Angrist et Almquist, 1975; Auster et Auster, 1981; Fitz-

gerald et Betz, 1983; Lemkau, 1983, 1984; Valentine et al., 1975) ne trouve pas de support dans la présente recherche, puisque l'ensemble des relations étudiées ne sont pas significatives. Le fait que la mère ait travaillé à l'intérieur ou à l'extérieur du foyer ne semble pas avoir d'impact sur les dimensions psychologiques que représentent les valeurs de travail et le comportement vocationnel.

Le seul facteur susceptible de nous renseigner sur les motivations des individus à choisir une concentration d'études stéréotypée ou neutre concerne les caractéristiques personnelles qu'ils possèdent. En effet, l'analyse de variance multivariée présentée au Tableau 9 démontre que les individus des carrières masculine, féminine ou neutre se distinguent entre eux en termes de valeurs de travail.

Ainsi, les individus des trois programmes d'études se différencient significativement au niveau des échelles de valeurs reliées au STATUT et à la RÉALISATION. Les étudiants du groupe masculin sont ceux qui manifestent le plus d'attraction pour le STATUT, ce qui les distingue des deux autres groupes. Les étudiants du groupe féminin sont, pour leur part, davantage concernés par la RÉALISATION que les groupes masculin et neutre. Enfin, les individus du groupe neutre se situent presque à mi-chemin (Figure 1) entre le groupe masculin et le groupe féminin dans leur façon de considérer le STATUT et la RÉALISATION. Ce groupe revêt donc un caractère particulier par rapport aux deux autres. A un moment, le groupe neutre s'apparente au groupe masculin, puisque tous deux valorisent peu la dimension reliée à la

RÉALISATION. A un autre moment, il s'apparente au groupe féminin, puisque ces deux groupes accordent peu d'importance au STATUT. Par contre, le groupe neutre valorise un peu plus le STATUT que le groupe féminin, mais moins que le groupe masculin.

Les résultats obtenus en termes de valeurs de travail auprès des individus des trois programmes d'études confirment les conclusions tirées à l'intérieur du premier chapitre, à savoir que les individus des carrières masculines se caractérisent par l'importance accordée au statut, c'est-à-dire qu'ils désirent être influents, avoir un revenu élevé et un poste de travail prestigieux (Almquist, 1974; Cantarella, 1981; Greendfeld et al., 1980; Léger, 1983, Moore et Rickel, 1980; Perron, 1980; Rosenberg, 1957; St-Onge, 1979). Les valeurs détenues par les groupes masculins correspondent à celles habituellement apprécées par les hommes (Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Perron, 1980; Perrone, 1973; Schreier, 1981; St-Onge, 1979; Wilson, 1982). Par contre, les professions féminines se particularisent par une forte attirance pour la réalisation, soit pour des aspects du travail concernant la possibilité d'être créatif, de s'exprimer et d'utiliser ses habiletés et ressources personnelles (Cantarella, 1981; Perron, 1980; Rosenberg, 1957). Les valeurs qui distinguent les individus des carrières féminines concordent avec celles que possèdent les femmes (Léger, 1983; Perron, 1980; St-Onge, 1979; Wilson, 1982).

Enfin, les femmes des carrières neutres, selon Greendfeld et al., (1980) ressemblent à celles des carrières féminines, puisqu'elles

accordent peu d'importance au statut comparativement aux femmes des carrières masculines. Pour O'Connell (1980), les femmes des carrières neutres s'apparentent à celles des carrières masculines, car toutes les deux se montrent ambitieuses, dominantes et confiantes. Selon les résultats obtenus auprès des étudiants formant le groupe neutre de la présente recherche, il apparaît que ceux-ci s'apparentent à la fois au groupe masculin et au groupe féminin, ce qui donne raison à ces deux auteurs. Le groupe neutre possède à la fois des caractéristiques masculines et féminines. Ainsi, il ressemble au groupe féminin en accordant la même importance au salaire, au prestige et au pouvoir que peut procurer un travail et il ressemble aussi au groupe masculin par l'importance qu'il attribue à l'expression de soi, la créativité et l'utilisation des ressources personnelles.

Lors de l'exposé théorique concernant les valeurs de travail des individus orientés vers des carrières neutres, certaines divergences ont été relevées entre les auteurs. Les conclusions suggéraient que le groupe neutre s'apparentait, d'une part, au groupe masculin et, d'autre part, au groupe féminin. Les résultats de la présente recherche unifient ces conclusions et établissent les ressemblances du groupe neutre avec le groupe masculin et féminin.

Les individus choisissent donc en fonction de leurs valeurs de travail qui semblent hautement stéréotypées, du moins pour les groupes masculin et féminin, ce qui va dans le même sens que les observations de plusieurs auteurs. La distinction entre les individus

en termes de rôles sexuels les amène à attribuer aux différentes professions des caractéristiques masculines ou féminines, donc à stéréotyper les carrières (Fitzgerald et Betz, 1983; Rosenberg, 1957). Ainsi, les individus du groupe masculin valorisent des aspects extrinsèques du travail, alors que les individus du groupe féminin valorisent des dimensions intrinsèques (Fitzgerald et Betz, 1983; Lemkau, 1983, 1984; Rosenberg, 1957; Valentine et al., 1975). Enfin, les individus du groupe neutre possèdent à la fois une conception du travail qui les apparente au groupe masculin et féminin. Bien qu'il soit prématuré de se prononcer sur les résultats recueillis auprès du groupe neutre, ceux-ci ne sont pas sans évoquer le concept de l'androgynie.

Il est, en effet, de plus en plus courant d'entendre parler d'androgynie. Cette caractéristique personnelle suppose qu'une personne, quel que soit son sexe, possède des traits féminins et masculins. Les résultats de la présente recherche montrent que les individus du groupe neutre possèdent des valeurs de travail caractérisant à la fois les hommes et les femmes. Il semble actuellement y avoir une relation entre le fait de choisir une carrière neutre et de posséder des caractéristiques personnelles masculines et féminines. Il serait intéressant de poursuivre cette étude en vérifiant le lien entre la conception du travail et le caractère androgyne des individus qui choisissent une carrière neutre, de sorte à préciser davantage ce qui particularise ce groupe professionnel.



## Conclusion

La présente recherche a comme principal objectif de connaître la relation existant entre les facteurs personnels et les facteurs sociaux pouvant être impliqués dans le choix professionnel stéréotypé ou neutre. Elle est d'autant plus pertinente que les études qui portent sur ce sujet analysent ces différents facteurs de manière indépendante, et que les résultats sont quelquefois divergents. De plus, au Québec, aucune recherche n'a été entreprise pour expliquer les choix professionnels stéréotypés ou neutre et ce, malgré les différences constantes observées entre les hommes et les femmes. Une telle recherche, apparaît importante à réaliser puisque la venue massive des femmes dans les universités a déséquilibré les proportions d'hommes et de femmes à l'intérieur de certaines professions et est venue stimuler des changements dans les valeurs et les attitudes envers les pratiques de travail.

Les valeurs de travail sont retenues comme facteur personnel puisqu'elles possèdent de grandes qualités prédictives et permettent de savoir ce qui motive un individu à s'orienter vers un domaine plutôt qu'un autre (Breme et Cockriel, 1975; Hurth et Holen, 1976; Knapp et Knapp, 1979; Perron, 1980, 1981, 1984; Super, 1957; 1973b; Tyler, 1978). De plus, elles entretiennent avec les facteurs sociaux une étroite relation, ce qui facilite l'atteinte des objectifs de la présente étude. En effet, plusieurs auteurs démontrent que les valeurs se forment par le biais d'expériences vécues dans la petite enfance et par l'identification à un parent (Holland, 1973; Roe, 1956; Super, 1957).

L'historique de travail de la mère est choisi comme facteur social, car plusieurs auteurs considèrent qu'il permet de comprendre et d'expliquer les choix professionnels stéréotypés ou neutres (Angrist et Almquist, 1975; Auster et Auster, 1981; Fitzgerald et Betz, 1983; Lemkau, 1983, 1984; Marini, 1978; Valentine et al., 1975).

Afin d'atteindre l'objectif de la présente recherche, le Questionnaire des Valeurs de Travail (Perron et Dupont, 1974) et le questionnaire des Renseignements Supplémentaires ont été administrés à 267 étudiants de l'Université du Québec à Trois-Rivières, intégrés dans trois programmes d'études représentant chacun une stéréotypie. Ainsi, le programme d'études en enseignement de l'activité physique représente la stéréotypie masculine, celui en psycho-éducation constitue la stéréotypie féminine et le groupe d'étudiants en récréologie compose la stéréotypie neutre. Ces groupes sont formés à partir du pourcentage d'hommes et de femmes inscrits dans chacun de ces programmes d'études.

Les réponses obtenues à partir des deux questionnaires ont fait l'objet de quatre analyses vérifiant chacune une hypothèse. La première et la deuxième hypothèses portent sur la relation entre l'orientation vers un programme d'études masculin, féminin ou neutre et l'historique de travail de la mère, chez les hommes d'une part, et chez les femmes d'autre part.

Les scores obtenus aux cinq échelles de valeurs du QVT sont mis en relation avec le sexe du répondant et l'historique de travail de sa mère, afin de vérifier la troisième hypothèse. Enfin, la dernière analyse relie les scores obtenus au QVT, le choix professionnel masculin, féminin ou neutre et l'historique de travail de la mère.

Contrairement à ce qui était prévu et suggéré par plusieurs auteurs (Almqvist, 1974; Auster et Auster, 1981; Lemkau, 1983, 1984; O'Connell, 1980; Valentine et al., 1975), les hommes ayant choisi une carrière féminine et les femmes ayant opté pour une carrière masculine ou neutre ne sont pas plus nombreux à avoir une mère qui a travaillé que les hommes qui ont choisi une carrière masculine et les femmes orientées vers une carrière féminine.

De plus, à l'encontre de Fréchette-Daoust (1978), aucune différence entre les valeurs de travail des hommes et des femmes ayant une mère qui a travaillé à l'intérieur du foyer ou à l'extérieur du foyer n'est apparue.

Cependant, les résultats obtenus montrent que les individus choisissent un programme d'études catégorisé comme masculin, féminin ou neutre en fonction des valeurs de travail qu'ils possèdent. Ainsi, les individus orientés vers une concentration d'études masculine accordent plus de poids à la dimension du STATUT que les individus ayant choisi un programme d'études catégorisé comme féminin ou neutre,

puisque, pour ces derniers, cette dimension est moins importante. Par contre, les individus du programme d'études féminin se distinguent des individus des groupes masculin et neutre par l'importance qu'ils attachent à la RÉALISATION.

Le groupe neutre, pour sa part, s'apparente au groupe masculin, puisque, pour tous deux, la RÉALISATION est moins importante que pour le groupe féminin. Il s'apparente aussi au groupe féminin en allouant peu de poids au STATUT, comparativement au groupe masculin.

Ces résultats sont interprétés dans le sens des stéréotypes sexuels qui amènent les individus à attribuer des caractéristiques masculines et féminines aux différentes carrières et à choisir ces carrières selon qu'elles répondent à une motivation extrinsèque ou intrinsèque (Fitzgerald et Betz, 1983; Perron, 1980; Rosenberg, 1957). Le groupe neutre, pour sa part, possède à la fois des caractéristiques masculines et féminines, et en ce sens, il évoque le concept de l'androgynie.

Une autre différence, entre les valeurs de travail des hommes et des femmes a été relevée dans la présente recherche. Il apparaît que les femmes accordent plus de poids aux aspects ayant trait à l'expression de soi, à l'implication et à la persévérance, alors que les hommes valorisent la compétition et les défis que peut représenter un travail. Ces différences entre les hommes et les femmes vont dans

le même sens que les recherches antérieures et montrent avec quelle constance les hommes et les femmes ont des conceptions différentes du travail, et ce, à travers le temps et les études.

La portée des résultats obtenus est limitée à une population étudiante de niveau universitaire, à trois programmes d'études et à un nombre restreint d'individus ( $N = 267$ ). Ils ne peuvent donc pas être généralisés à l'ensemble de la population. Ainsi, des études supplémentaires dans d'autres milieux que celui de l'université et avec une population plus nombreuse semblent être essentielles pour approfondir les connaissances sur les choix professionnels stéréotypés.

De plus, il serait pertinent de savoir si d'autres personnes que la mère peuvent avoir une certaine influence sur le choix professionnel stéréotypé ou neutre. Ainsi, les conseillers d'orientation, les professeurs ou les pairs sont peut-être à la source de ces choix professionnels. Il est aussi possible de croire que l'influence de la mère se joue par d'autres facteurs que celui de son historique de travail.

Bien que la présente étude ait permis de préciser les caractéristiques personnelles impliquées dans le choix professionnel, elle ne réussit pas à démontrer que l'historique de travail de la mère a un impact sur ces choix. Il devient donc important de savoir quels sont les facteurs sociaux qui limitent bien souvent l'orientation professionnelle à des stéréotypes sexuels. Connaître les facteurs qui

favorisent de tels choix aidera les psychologues et les conseillers à comprendre et à soutenir les individus ayant le potentiel d'exercer n'importe quelle carrière, mais qui se conforment aux traditions.

Aussi, il serait intéressant de poursuivre les recherches auprès des individus de professions masculines, féminines ou neutres, pour connaître le lien entre leurs valeurs de travail et leur perception des rôles sexuels. Ainsi, il serait possible de savoir si chacun d'entre eux possède des perceptions stéréotypées masculines et féminines ou, plutôt, une conception androgyne des rôles sexuels. Ceci compléterait les données recueillies dans la présente étude au sujet des caractéristiques personnelles des individus orientés vers une carrière neutre.

## Appendice A

### Instruments de mesure



# QUESTIONNAIRE DE VALEURS DE TRAVAIL

Jacques PERRON, Ph.D. et Robert M. DUPONT, D.Ps.

## DIRECTIVES

- Ce questionnaire porte sur des aspects du travail qui sont importants à divers degrés selon les individus.  
Vous aurez à vous prononcer sur 68 aspects du travail en indiquant le degré d'importance que vous accordez à chacun. Pour ce faire, vous vous servirez de l'échelle graduée ci-dessous.



- Cette échelle comprend six points qui varient graduellement en importance comme l'indiquent clairement les expressions, les chiffres et les cercles qui les définissent.
- Pour indiquer vos réponses, il est nécessaire d'utiliser la feuille de réponse.

*Exemple* Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT au fait que le TRAVAIL vous permette de

Questionnaire		Feuille de réponse						
9	Fournir une performance de grande qualité	9	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Etre en présence de compagnons agréables	27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cette exemple montre que quelqu'un qui n'accorde **presque pas d'importance** (1 sur l'échelle graduée) au fait de **Fournir une performance de grande qualité** noircit le **1** sur la feuille de réponse; par ailleurs, quelqu'un qui accorde une **grande importance** (5 sur l'échelle graduée) au fait d'**Etre en présence de compagnons agréables** noircit le **5** sur la feuille de réponse.

- Quand vous inscrivez votre réponse, assurez-vous que le numéro sur la feuille de réponse correspond bien au numéro de l'énoncé sur le questionnaire.
- Effacer COMPLETEMENT toute réponse que vous désirez changer.
- Il est essentiel de répondre à toutes les questions. Il importe aussi de répondre de façon sincère. Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse: est valable toute réponse qui correspond à ce que vous pensez et ressentez vraiment.
- Certaines questions se ressemblent mais il n'y en a pas deux identiques. On vous prie de répondre à chaque question une par une sans vous préoccuper des réponses que vous avez inscrites précédemment.

NE RIEN ECRIRE SUR CE QUESTIONNAIRE

---

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT  
au fait que le TRAVAIL vous permette de:

---

- 1 Ne vous fier qu'à vous-même
- 2 Occuper un poste très élevé
- 3 Jouir de certains privilèges
- 4 Agir comme vous l'entendez
- 5 Elargir le champ de vos connaissances
- 6 Utiliser toutes vos ressources
- 7 Etre reconnu(e) à cause de vos réussites
- 8 Etre vu(e) comme un individu différent des autres
- 9 Rencontrer des gens agréables
- 10 Entreprendre des projets audacieux
- 11 Découvrir des choses nouvelles
- 12 Vous débrouiller dans une grande variété de situations
- 13 Etre compris(e) par les autres
- 14 Affronter des situations dangereuses
- 15 Etre admiré(e) dans ce que vous faites
- 16 Avoir une vie équilibrée
- 17 Etre dans un milieu où règne la bonne entente
- 18 Exécuter des tâches qui conviennent à vos goûts et à vos intérêts
- 19 Avoir affaire à un patron compréhensif
- 20 Défendre votre indépendance
- 21 Exprimer librement ce que vous ressentez
- 22 Participer à toutes sortes de compétitions
- 23 Vous retrouver dans des situations qui comportent beaucoup d'imprévus

---

*Assurez-vous constamment d'une correspondance parfaite entre le numéro  
de l'énoncé du QUESTIONNAIRE et celui de la FEUILLE DE RÉPONSE.*

---

---

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT  
au fait que le TRAVAIL vous permette de:

---

- 24 Etre votre propre patron
- 25 Participer activement aux réalisations de votre milieu
- 26 Effectuer vos tâches de façon individuelle
- 27 Toucher un revenu très élevé
- 28 Etre dans un milieu bien organisé et bien équipé
- 29 Etre un modèle pour les autres
- 30 Avoir un patron qui vous fait pleinement confiance
- 31 Jouir d'une grande popularité
- 32 Bien comprendre ce que vous faites
- 33 Détenir un poste qu'on accorde à peu de personnes
- 34 Poursuivre votre action malgré des obstacles de toutes sortes
- 35 Imaginer et élaborer des choses nouvelles
- 36 Exercer une autorité qui n'est pas mise en doute
- 37 Vous attaquer à des problèmes qui semblent sans solution
- 38 Entreprendre une action au risque d'en être blâmé(e)
- 39 Tenter votre chance dans un domaine que vous connaissez peu
- 40 Etre dirigé(e) par un patron compétent
- 41 Prendre beaucoup de risques
- 42 Etre différent(e) des autres
- 43 Etablir vos propres règles de conduite
- 44 Développer vos capacités et vos aptitudes
- 45 Savoir clairement ce qu'on attend de vous
- 46 Jouir d'une grande liberté individuelle

---

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT  
au fait que le TRAVAIL vous permette de:

---

- 47        Susciter l'admiration des autres
- 48        Faire des choses remarquées
- 49        Vivre des expériences nouvelles
- 50        Vous faire un nom
- 51        Etre placé(e) dans des situations menaçantes
- 52        Poursuivre seul(e) les buts que vous vous êtes fixés
- 53        Vous retrouver dans l'entourage de gens importants
- 54        Evoluer dans un milieu physique plaisant
- 55        Etre pleinement satisfait(e) de vous-même
- 56        Mieux connaître vos possibilités et vos limites
- 57        Entreprendre des projets difficiles à réaliser
- 58        Tirer au clair des situations confuses
- 59        Partager vos activités avec des gens honnêtes et fiables
- 60        Vous garder en bonne santé
- 61        Exercer une grande influence sur les autres
- 62        Participer à des activités bien organisées
- 63        Entrer en compétition avec d'autres
- 64        Choisir les façons de travailler qui vous conviennent vraiment
- 65        Affronter des difficultés d'envergure
- 66        Mettre en application ce que vous avez découvert
- 67        Etre accepté(e) facilement par les gens avec qui vous travaillez
- 68        Etre indépendant(e) des autres

# QUESTIONNAIRES DE VALEURS (QVT, QVL, QVE, QVE) Feuille de réponse

Jacques Peron, Ph. D. Université de Montréal  
Copyright © 1979 Tous droits réservés

## DIRECTIVES:

1. N'utiliser qu'un crayon de type H.B.
2. Remplir les ovales complètement.
3. Effacer bien chaque réponse à changer.
4. Inscrire votre nom, prénom, date de naissance et la date d'aujourd'hui dans les espaces appropriés; une lettre ou chiffre par case seulement.

5. Noircir les ovales correspondant aux lettres ou chiffres inscrits. Indiquer votre sexe, le type de questionnaire et votre statut en noircissant les ovales appropriés.
6. Compléter la section "si étudiant" ou "si travailleur" selon votre cas.
7. Tourner la feuille dans l'autre sens et répondre au questionnaire.

NOM DE FAMILLE		PRENOM		SI ETUDIANT		SI TRAVAILLEUR	
				INDIQUER LE NIVEAU SCOLAIRE APPROPRIÉ		INDIQUER LE DERNIER NIVEAU SCOLAIRE COMPLETÉ	
				<input type="radio"/> SECONDAIRE 1 <input type="radio"/> SECONDAIRE 2 <input type="radio"/> SECONDAIRE 3 <input type="radio"/> SECONDAIRE 4 <input type="radio"/> SECONDAIRE 5 <input type="radio"/> COLLEGIAT GENERAL <input type="radio"/> SCIENCES DE LA SANTÉ <input type="radio"/> SC. PURES & APPLIQUÉES <input type="radio"/> SCIENCES HUMAINES <input type="radio"/> SC. ADMINISTRATIVES <input type="radio"/> ARTS ET LETTRES <input type="radio"/> COLLEGIAT PROFESSIONNEL <input type="radio"/> TECHNIQUES BIOLOGIQUES <input type="radio"/> TECHNIQUES PHYSIQUES <input type="radio"/> TECHNIQUES HUMAINES <input type="radio"/> TECH. ADMINISTRATIVES <input type="radio"/> ARTS APPLIQUÉS <input type="radio"/> UNIVERSITAIRE <input type="radio"/> BACCALAUREAT <input type="radio"/> MAÎTRISE <input type="radio"/> DOCTORAT		<input type="radio"/> ÉLÉMENTAIRE <input type="radio"/> SECONDAIRE <input type="radio"/> COLLEGIAT <input type="radio"/> UNIVERSITAIRE <input type="radio"/> INDICER VOTRE SECTEUR DE TRAVAIL <input type="radio"/> PRIVÉ <input type="radio"/> GRANDE ENTREPRISE <input type="radio"/> MOYENNE ENTREPRISE <input type="radio"/> PETITE ENTREPRISE <input type="radio"/> À SON COMPTE PERSONNEL <input type="radio"/> PUBLIC <input type="radio"/> PARA-PUBLIC	
				DEPARTEMENT OU ÉCOLE		OU MÉTIER, PROFESSION	
				NOM DE L'ÉCOLE		OU NOM DE L'ENTREPRISE	

POUR USAGE OFFICIEL SEULEMENT				
INST.	DEP.-EC.	MÉTIER	ENTREPRISE	CODE SEQ.
0	0	0	0	0
1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
7	7	7	7	7
8	8	8	8	8
9	9	9	9	9

SEXE
<input type="radio"/> MASCULIN <input type="radio"/> FÉMININ

DATE DE NAISSANCE		DATE D'AUJOURD'HUI	
Jour	Mois	Jour	Année
0	0	0	0
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9

QUESTIONNAIRE
<input type="radio"/> TRAVAIL (QVT) <input type="radio"/> LOISIRS (QVL) <input type="radio"/> ÉDUCATION (QVE)

STATUT
<input type="radio"/> ÉTUDIANT <input type="radio"/> TRAVAILLEUR

	1	2	3	4	5	6
1	1	2	3	4	5	6
2	1	2	3	4	5	6
3	1	2	3	4	5	6
4	1	2	3	4	5	6
5	1	2	3	4	5	6
6	1	2	3	4	5	6
7	1	2	3	4	5	6
8	1	2	3	4	5	6
9	1	2	3	4	5	6
10	1	2	3	4	5	6
11	1	2	3	4	5	6
12	1	2	3	4	5	6
13	1	2	3	4	5	6
14	1	2	3	4	5	6
15	1	2	3	4	5	6
16	1	2	3	4	5	6
17	1	2	3	4	5	6
18	1	2	3	4	5	6
19	1	2	3	4	5	6
20	1	2	3	4	5	6
21	1	2	3	4	5	6
22	1	2	3	4	5	6
23	1	2	3	4	5	6
24	1	2	3	4	5	6
25	1	2	3	4	5	6
26	1	2	3	4	5	6
27	1	2	3	4	5	6
28	1	2	3	4	5	6
29	1	2	3	4	5	6
30	1	2	3	4	5	6
31	1	2	3	4	5	6
32	1	2	3	4	5	6
33	1	2	3	4	5	6
34	1	2	3	4	5	6
35	1	2	3	4	5	6
36	1	2	3	4	5	6
37	1	2	3	4	5	6
38	1	2	3	4	5	6
39	1	2	3	4	5	6
40	1	2	3	4	5	6
41	1	2	3	4	5	6
42	1	2	3	4	5	6
43	1	2	3	4	5	6
44	1	2	3	4	5	6
45	1	2	3	4	5	6
46	1	2	3	4	5	6
47	1	2	3	4	5	6
48	1	2	3	4	5	6
49	1	2	3	4	5	6
50	1	2	3	4	5	6
51	1	2	3	4	5	6
52	1	2	3	4	5	6
53	1	2	3	4	5	6
54	1	2	3	4	5	6
55	1	2	3	4	5	6
56	1	2	3	4	5	6
57	1	2	3	4	5	6
58	1	2	3	4	5	6
59	1	2	3	4	5	6
60	1	2	3	4	5	6
61	1	2	3	4	5	6
62	1	2	3	4	5	6
63	1	2	3	4	5	6
64	1	2	3	4	5	6
65	1	2	3	4	5	6
66	1	2	3	4	5	6
67	1	2	3	4	5	6
68	1	2	3	4	5	6
69	1	2	3	4	5	6
70	1	2	3	4	5	6
71	1	2	3	4	5	6
72	1	2	3	4	5	6
73	1	2	3	4	5	6
74	1	2	3	4	5	6
75	1	2	3	4	5	6
76	1	2	3	4	5	6
77	1	2	3	4	5	6
78	1	2	3	4	5	6
79	1	2	3	4	5	6
80	1	2	3	4	5	6
81	1	2	3	4	5	6
82	1	2	3	4	5	6
83	1	2	3	4	5	6
84	1	2	3	4	5	6
85	1	2	3	4	5	6
86	1	2	3	4	5	6
87	1	2	3	4	5	6
88	1	2	3	4	5	6
89	1	2	3	4	5	6
90	1	2	3	4	5	6
91	1	2	3	4	5	6
92	1	2	3	4	5	6
93	1	2	3	4	5	6
94	1	2	3	4	5	6
95	1	2	3	4	5	6
96	1	2	3	4	5	6
97	1	2	3	4	5	6
98	1	2	3	4	5	6
99	1	2	3	4	5	6
100	1	2	3	4	5	6

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Veuillez répondre aux questions suivantes en utilisant la case inférieure située à la droite de la feuille de réponse et intitulée "pour usage officiel seulement".

Quand vous inscrivez votre réponse, assurez-vous que la colonne dans laquelle vous noircissez un numéro correspond bien à la question à laquelle vous voulez répondre.

---

### Question 1

Dans la première colonne de gauche (1), indiquez si vous êtes:

0 = Étudiant à temps plein

1 = Étudiant à temps partiel

### Question 2

Dans la deuxième colonne de gauche (2), indiquez si vous êtes:

0 = Citoyen canadien

1 = Autre

### Question 3

Dans la troisième colonne de gauche (3), noircir le chiffre correspondant à votre réponse.

À partir des descriptions énumérées ci-après, indiquez laquelle de ces situations correspond à celle de votre mère lorsque vous étiez enfant.

0 = Votre mère n'a jamais travaillé à l'extérieur du foyer

1 = Votre mère a travaillé à la maison contre rémunération

2 = Votre mère a travaillé à l'extérieur du foyer à temps partiel

3 = Votre mère a travaillé à l'extérieur du foyer à temps plein

4 = Votre mère était aux études

5 = Votre mère était absente, décédée.

### Question 4

Dans la quatrième colonne de gauche (4), noircir le chiffre qui vous convient.

Les femmes qui projettent d'avoir des enfants font face à un certain nombre de choix de vie importants. Indiquez le choix qui vous apparaît comme idéal. En notant votre réponse, pensez à la société québécoise dans son ensemble autant qu'à la vie familiale. Encore une fois, pensez en termes de ce qui est idéal.

Ces choix, évidemment simplifiés, sont les suivants (noircir le chiffre qui vous convient):

0 = Avoir son(ses) enfant(s) d'abord et retourner aux études et/ou au travail à l'extérieur du foyer **seulement** après que les enfants sont élevés et indépendants.

1 = Faire ses études et/ou travailler à l'extérieur du foyer **en même temps** qu'éduquer son(ses) enfant(s).

2 = Faire ses études et/ou travailler à l'extérieur du foyer d'abord et avoir un(des) enfant(s) **seulement** après être établie dans une profession.

### Remerciements

L'auteur désire exprimer sa reconnaissance à sa directrice de mémoire, madame Louise St-Onge, D. Ps., professeur au département de psychologie, pour ses conseils et son assistance tout au long de cette recherche.

## Références



- ALMQUIST, E.M. (1974). Sex stereotypes in occupational choice: the case of college women. Journal of vocational behavior, 5, 13-21.
- ALMQUIST, E.M., ANGRIST, S.S. (1971). Career salience and atypicality of occupational choice among college women. Journal of marriage and the family, 32, 242-249.
- ALMQUIST, E.M., ANGRIST, S.S. (1974). Role model influences on college women's career aspirations. Merrill-Palmer Quarterly, 17, 263-279.
- ANGRIST, S.S., ALMQUIST, E.M. (1975). Careers and contingencies: how college women juggle with gender. New York: Dunellen.
- ASTIN, A. (1984). A look at pluralism in the contemporary student population. NASPA Journal, 21, 2-11.
- AUSTER, C.J., AUSTER, D. (1981). Factors influencing women's choice of non-traditional careers: the role of family, peers and counsellors. Vocational Guidance Quarterly, 29, 253-263.
- BARTOL, K.M. (1976). Relationship of sex and professional training area to job orientation. Journal of Applied Psychology, 61, 368-370.
- BINETTE, A. (1974). Travail et loisir: comparaison selon le sexe des valeurs d'étudiants en psychologie. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- BREME, F.J., COCKRIEL, J.W. (1975). Work values and work interests: are they the same? Journal of Vocational Behavior, 6, 331-336.
- CANTARELLA, C. (1981). Valeurs de travail des étudiants de niveau collégial. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- CHUSMIR, L.H. (1983). Characteristics and predictive dimensions of women who make non-traditional vocational choices. The Personal and Guidance Journal, 35, 43-47.
- CÔTÉ, H.L. (1982). Les femmes professionnelles: relation entre la personnalité et le domaine de spécialisation. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- COURNOYER, M. (1977). Valeurs de travail dans le choix professionnel d'étudiants du secondaire: une vérification de la théorie de Holland. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.

- CRAWFORD, J.D. (1978). Career development and career choice in pioneer and traditional women. Journal of Vocational Behavior, 12, 129-139.
- DIETRICH, M. (1977). Work values evaluation in a baccalaureate student nurse population. Journal of Vocational Behavior, 10, 25-34.
- DUFF, A., COTGROVE, S. (1982). Social values and the choice of careers in industry. Journal of Occupational Psychology, 55, 97-107.
- DESCOMBES, J.P. (1977). Rôle et signification des valeurs professionnelles dans la psychologie vocationnelle contemporaine. Revue de psychologie appliquée, 27, 285-296.
- DESCOMBES, J.P. (1980). Cinquante ans d'études et d'évaluation des valeurs professionnelles (1925-1975). Revue de psychologie appliquée, 30, 1-101.
- DUPONT, R.M. (1971). Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- ELBAZ, P. (1978). Perception des femmes au travail dans des carrières dites masculines ou féminines. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- FASSINGER, R.E. (1985). A causal model of college women's career choice. Journal of Vocational Behavior, 27, 123-153.
- FITZGERALD, L.F., BETZ, N.E. (1983). Issues in the vocational psychology of women, in : W.B. Walsh and S.H. Osipow (Ed): Handbook of Vocational Psychology. Volume 1: Foundations (pp. 83-159). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- FITZGERALD, L.F., CHERPAS, C.C. (1985). On the reciprocal relationship between gender and occupation: rethinking the assumptions concerning masculine career development. Journal of Vocational Behavior, 27, 109-122.
- FRÉCHETTE-DAOUST, C. (1978). Les effets de l'emploi de la mère sur les valeurs de travail des étudiants québécois de niveau secondaire. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- GAGNON, D. (1980). Evolution du cheminement professionnel des femmes (1951-1971). L'orientation professionnelle, 16, 31-42.

- GINZBERG, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: a restatement. Vocational Guidance Quarterly, 20, 169-176.
- GINZBERG, E., GINSBURG, S.W., AXELRAD, S. HERMA, S.L. (1951). Occupational choice: an approach to a general theory. New York: Columbia University Press.
- GREENFELD, S., GREINER, L., WOOD, M.M. (1980). The "feminine mystique" in male-dominated jobs: a comparison of attitudes and background factors of women in male-dominated versus female-dominated jobs. Journal of Vocational Behavior, 17, 291-309.
- HAMEL, C. (1973). Vers une définition opérationnelle du concept de valeur de travail: synthèse théorique et application pratique en milieu québécois. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- HOLLAND, J.L. (1973). Making vocational choice: a theory of careers. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- HOUSER, B.B., GARVEY, C. (1985). Factors that affect non-traditional vocational enrollment among women. Psychology of Women Quarterly, 9, 105-117.
- HURTH, D.J., HOLEN, M.C. (1976). Work values in vocational interest exploration. Journal of Vocational Behavior, 8, 89-93.
- IZRAELI, D., KRAUSZ<sup>1</sup> M., GARBER, R. (1979). Student self-selection for specializations in engineering. Journal of Vocational Behavior, 15, 107-117.
- KAUFMAN, D., FETTERS, M.L. (1980). Work motivation and job values among professional men and women: a new accounting. Journal of Vocational Behavior, 17, 251-262.
- KLUCKHOHN, C. (1951). Values and value orientation in the theory of action, in T. Pearson, A. Shields (Ed.): Toward a general theory of action (pp. 388-433). Cambridge: Harvard University Press.
- KNAPP, R.R., KNAPP, L. (1979). Relationship of work values to occupational activity interests. Measurement and Evaluation in Guidance, 12, 71-76.
- LEDUC, C. (1976). Etude comparative des orientations universitaires des femmes à l'université de Montréal en 1949-50 et en 1974-75. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.

- LÉGER, C. (1983). Les valeurs de travail chez les étudiants universitaires en fonction du genre et du champ d'études. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- LEMKAU, J.P. (1983). Women in male-dominated professions: distinguishing personality and background characteristics. Psychology of Women Quarterly, 8, 144-165.
- LEMKAU, J.P. (1984). Men in female-dominated professions: distinguishing personality and background features. Journal of Vocational Behavior, 24, 110-122.
- LUNNEBORG, P.W. (1982). Role model influences of non-traditional professional women. Journal of Vocational Behavior, 20, 276-281.
- MARINI, M.M. (1978). Sex differences in the determination of adolescent aspirations: a review of research. Sex Roles, 4, 723-753.
- MESSIER, S. (1984). Les femmes, ça compte: profil socio-économique des québécoises. Éditeur officiel.
- MOORE, L.M., RICKEL, A.V. (1980). Characteristics of women in traditional and non-traditional managerial roles. Personnel Psychology, 33, 317,333.
- O'CONNELL, A.N. (1980). Correlates of lifestyle: personality, role-concept, attitudes, influences and choices. Human Relations, 33, 589-601.
- PERRON, J. (1972). Psychologie des valeurs: résultats et visées d'un programme de recherche en milieu québécois. Conseiller canadien, 6, 83-94.
- PERRON, J. (1980). Valeurs de travail d'étudiants québécois. Critère, 29, 21-40.
- PERRON, J. (1981). Valeurs et choix en éducation. St-Hyacinthe: Edisem.
- PERRON, J. (1984). Les valeurs en orientation et dans la formation des conseillers, in: D. Pelletier, R. Bujold (Ed.): Pour une approche éducative en orientation (pp. 370-394). Chicoutimi: Gaétan Morin.
- PERRON, J., DUPONT, R.M. (1974). Questionnaire de valeurs de travail. Document inédit, Université de Montréal.

- PERRONE, P.A. (1973). A longitudinal study of occupational values in adolescents. The Vocational Guidance Quarterly, 22, 116-123.
- PRYOR, R.G.L. (1983). Sex differences in the levels of generality of values/preferences related to work. Journal of Vocational Behavior, 23, 233-241.
- QUINTAL, J. (1973). Etude des valeurs de travail comparées des étudiants en médecine, en droit, en psychologie et en génie. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- ROE, A. (1956). The psychology of occupations. New York: Wiley.
- ROKEACH, M. (1973). The nature of values. New-York: Free Press.
- ROKEACH, M. (1974). Change and stability in American value systems, 1968-1971. Public Opinion Quarterly, 38, 222-238.
- ROSENBERG, M. (1957). Occupations and values. New York: Free Press.
- SCHREIER, J.W. (1981). What students look for in jobs. Journal of college placement, 42, 57-61.
- SHANN, M.H. (1983). Career plans of men and women in gender-dominant professions. Journal of Vocational Behavior, 22, 343-356.
- ST-ONGE, L. (1979). Représentations axiologiques du travail et biculturalisme québécois: profils d'étudiants de niveau collégial. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- STANDLEY, K., SOULE, B. (1974). Women in male-dominated professions: contrasts in their personal and vocational histories. Journal of Vocational Behavior, 4, 245-258.
- SUPER, D.E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper and Row.
- SUPER, D.E. (1973a). Les théories du choix professionnel: leur évolution, leur condition courante et leur utilité pour le conseiller, in C. Laflamme, A. Petit (Ed.): L'information scolaire et professionnelle dans l'orientation (pp. 45-64). Sherbrooke: Publication du centre de documentation scolaire et professionnelle.
- SUPER, D.E. (1973b). The work values inventory, in Zytowski (Ed.): Contemporary approaches to interest measurement (pp. 189-205). Minneapolis: University of Minnesota Press.

- SUPER, D.E. (1983). The history and development of vocational psychology: a personal perspective in: W.B. Walsh, S.H. Osipow (Ed.): Handbook of Vocational Psychology, Volume 1: Foundations (pp. 5-37). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- SUTHERLAND, S.L. (1978). The unambitious female: Women's low professional aspirations. Signs, 3, 774-794.
- TINSLEY, H.E., HEESACKER, M. (1984). Vocational behavior and career development, 1983: a review. Journal of Vocational Behavior, 25, 139-190.
- TYER, Z.E., ERDWINS, J. (1979). Relationship of sex role to male and female-dominated professions. Psychological Reports, 44, 1134.
- TYLER, L.E. (1978). Individuality. San Francisco: Jossey-Bass.
- Université Laval au féminin (L). (1980). Rapport du comité d'étude sur la condition féminine à l'université Laval. Québec: Presses universitaires de Laval.
- VALENTINE, D., ELLINGER, N., WILLIAMS, M. (1975). Sex-role attitudes and the career choices of male and female graduate students. Vocational Guidance Quarterly, 24, 48-53.
- Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche (1983). Le secteur "enseignement et recherche" et les suites au colloque sur: Les femmes et l'université. Document inédit, Université du Québec à Trois-Rivières.
- WALKER, J.E., TAUSKY, C., OLIVER, D. (1982). Men and women at work: similarities and differences in work values within occupational groupings. Journal of Vocational Behavior, 21, 17-36.
- WILSON, S. (1982). A new decade: the gifted and career choice. Vocational Guidance Quarterly, 31, 53-59.
- WILSON, J., WEIKEL, W.J., ROSE, H. (1982). A comparison of non-traditional and traditional career women. Vocational Guidance Quarterly, 31, 109-117.
- ZUCKERMAN, D.M. (1981). Family background, sex-role attitudes and life goals of technical college and university students. Sex Roles, 7, 1109-1126.
- ZYTOWSKI, D.G. (1970). The concept of work values. Vocational Guidance Quarterly, 18, 176-186.