

UNIVERSITE DU QUEBEC

MEMOIRE

PRESENTE A

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR

MICHELINE GAGNON

RELATION ENTRE LES VALEURS DE TRAVAIL D'ETUDIANTS
UNIVERSITAIRES DE PROGRAMMES FEMININS ET
MASCULINS ET LEURS PERCEPTIONS DES
VALEURS DE TRAVAIL DES FEMMES DE CARRIERE

FEVRIER 1985

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

Sommaire.....	iv
Introduction.....	1
Chapitre premier: Contexte théorique et expérimental.....	6
Valeurs.....	7
Valeurs de travail.....	13
Corrélat des valeurs de travail.....	15
Perception.....	55
Formulation des hypothèses.....	65
Chapitre II: Méthodologie.....	67
Sujets.....	68
Instrument.....	70
Déroulement de l'expérimentation.....	73
Méthode d'analyse des résultats.....	75
Chapitre III: Présentation et interprétation des résultats	76
Présentation des résultats.....	77
Interprétation des résultats.....	92
Résumé et conclusion.....	110
Appendice A - Renseignements relatifs aux sujets.....	117
Appendice B - Epreuves expérimentales.....	119
Remerciements.....	127
Références.....	128

Sommaire

Cette recherche comporte un double objectif: elle vise d'abord à vérifier si les valeurs de travail constituent un facteur susceptible de distinguer entre eux les gens qui optent pour une profession traditionnellement réservée aux hommes de ceux qui en choisissent une traditionnellement réservée aux femmes; puis, entre les étudiants qui préfèrent une profession impliquant des tâches de nature scientifique de ceux qui en choisissent une orientée vers les personnes.

Dans un deuxième volet, il s'agit de vérifier s'il existe une relation entre la stéréotypie et l'orientation professionnelles des étudiants, et les valeurs de travail qu'ils perçoivent chez la femme de carrière.

Une démarche expérimentale a été réalisée auprès de 837 étudiants universitaires de premier cycle, parmi lesquels 237 ont ici été retenus afin de représenter quatre programmes d'étude sélectionnés en fonction de leur stéréotypie et de leur orientation. Les sujets ont d'abord répondu au Questionnaire de valeurs de travail (Perron et Dupont, 1974), puis à un deuxième questionnaire mesurant leurs perceptions des valeurs de travail des femmes de carrière.

Deux des quatre hypothèses émises ont été confirmées. Ainsi, les étudiants de stéréotypie masculine se distinguent de ceux de stéréotypie féminine principalement en accordant un degré de valorisation significativement plus élevé au STATUT et au RISQUE. Les différences observées correspondent aux rôles sexuels respectivement appris par les hommes et les femmes.

Par contre, l'orientation professionnelle, selon les résultats obtenus, ne constitue pas un facteur déterminant de leurs valeurs de travail.

En ce qui concerne les valeurs perçues chez la femme de carrière, seule l'échelle REALISATION permet de distinguer indéniablement les groupes des deux stéréotypies entre eux; le groupe de stéréotypie féminine obtient en effet un score significativement plus élevé à cette échelle. Ce phénomène peut s'expliquer à partir des stéréotypes entretenus au sujet de la femme de carrière par les femmes.

Finalement, il s'est avéré impossible de discriminer entre eux les étudiants inscrits dans un programme scientifique de ceux des programmes orientés vers les personnes quant aux valeurs de travail qu'ils perçoivent chez la femme professionnelle.

Les résultats sont interprétés selon la méthodologie utilisée et le contexte psycho-social où évoluent les sujets.

Introduction

Dans un passé bien récent, la majorité des femmes ne pouvaient accéder librement au marché du travail. La plupart d'entre elles se voyaient confinées à leurs rôles d'épouse et de mère ainsi qu'aux tâches domestiques. Seules les jeunes filles, les veuves et les indigentes nanties d'un mari alcoolique ou handicapé étaient autorisées à faire partie de la main-d'oeuvre active. Cet état de fait s'instituait solidement sous le joug des idéologies religieuses, politiques et économiques.

En effet, le contexte socio-économique et religieux prévalant au Québec favorisait une différenciation radicale des rôles sexuels. L'homme devait subvenir aux besoins financiers des siens et ainsi s'acquitter du rôle de pourvoyeur. La femme, pour sa part, détenait le rôle expressif et devait combler les besoins affectifs et domestiques de la famille. On comprendra alors que le travail féminin ait fait l'objet de nombreux préjugés et critiques puisqu':

... en détournant la femme de son rôle de mère et en portant atteinte à la famille, le travail féminin sapait (...) la société canadienne-française à sa base et provoquait sa lente désagrégation (Société St-Jean-Baptiste; Le Devoir, 16 avril 1942: voir Barry, 1977, p. 45).

Bien des années se sont écoulées avant que la société puisse se libérer de ce carcan idéologique. Ce n'est

qu'à l'aube des années '70, période fertile en changements de toutes sortes, que l'emploi féminin a connu un essor remarquable. De fait, le nombre de femmes occupant une activité rémunérée hors foyer a augmenté de 50% depuis les dix dernières années (McKenzie, 1984).

Cependant, l'accroissement de la population féminine active s'effectue de façon notoire à l'intérieur de quelques secteurs professionnels seulement; de fait, les moins bien rémunérés et les moins prestigieux. Un examen sommaire de la situation à l'intérieur des institutions d'enseignement supérieur nous permet de constater que les jeunes filles se concentrent massivement dans les programmes d'étude relatifs à l'enseignement, aux arts plastiques ainsi qu'aux soins aux malades, tandis que les garçons, quant à eux, optent davantage pour les secteurs des affaires et des sciences.

Conséquemment, les jeunes en quête d'un choix de carrière ne semblent pas être entièrement affranchis des préjugés et stéréotypes sexuels puisqu'en fonction de leur sexe, ils privilégient des secteurs spécifiques; ce qui crée un phénomène de "ghettoïsation" ou de stéréotypie dans les milieux professionnels. De plus, les étudiants ont tendance à choisir des programmes d'étude en accord avec les rôles sexuels traditionnels; c'est-à-dire que les jeunes femmes aspirent à des emplois qui sont en continuité avec leur rôle expressif et

dont les tâches s'orientent surtout vers les personnes comparativement aux jeunes hommes qui choisissent des professions orientées vers la matière, les sciences ou les chiffres.

Paradoxalement, nous sommes au coeur d'une décennie où le mouvement féministe ainsi qu'une idéologie de plus en plus égalitaire exercent une influence croissante. Il y a donc lieu de s'interroger sur la persistance d'une certaine ségrégation sexuelle au sein des milieux professionnels.

La présente recherche se propose d'analyser le choix professionnel des étudiants à la lumière de leurs valeurs de travail et des valeurs perçues chez la femme de carrière, en fonction de la stéréotypie et de l'orientation du programme d'étude des sujets. De nombreuses recherches (Brenner et Tomkiewicz, 1979; Burke, 1966; Dupont, 1971; Ouellet, 1973; Payne, 1982; Perron, 1980; St-Onge, 1979) ont déjà démontré l'importance des valeurs de travail dans le développement vocationnel d'un individu.

Un premier chapitre vise à situer le contexte théorique et expérimental en apportant quelques considérations relatives aux variables étudiées, notamment la stéréotypie de même que l'orientation du programme d'étude et ce, en relation avec les valeurs de travail des étudiants et des valeurs de travail qu'ils perçoivent chez la femme de carrière. Par

la suite, quelques hypothèses de recherche sont formulées.

Un aperçu des principaux aspects méthodologiques est donné dans le cadre du second chapitre.

La troisième étape consiste à présenter et à interpréter les résultats des sujets quant à leurs valeurs de travail et leurs perceptions concernant celles de la femme de carrière.

Une dernière partie résume les principales étapes de la recherche et formule les conclusions suggérées par les résultats.

Chapitre premier

Contexte théorique et expérimental

Dans ce premier chapitre, les variables précitées, soit la stéréotypie et l'orientation du programme d'étude sont abordées en fonction des résultats de travaux antérieurs concernant les valeurs et le phénomène de perception des valeurs. Par la suite, une synthèse de ces données permettra de formuler quelques hypothèses de recherche.

Cependant, il importe avant tout de bien circonscrire les concepts de valeurs et de valeurs de travail. De nombreux auteurs, dont Kilmann (1981), Perron (1980, 1981), Ro-keach (1973) et Smith (1978), ont tenté de clarifier ces notions empreintes de confusion et d'ambiguïté. Leurs travaux suggèrent quelques éléments susceptibles de faciliter la compréhension du phénomène de valeurs.

Valeurs

Tout d'abord, quelques définitions des valeurs proposées par divers auteurs sont présentées. Par la suite, les composantes ainsi que quelques caractéristiques inhérentes aux valeurs sont dégagées et explicitées.

Définitions

Au cours des ans, différents chercheurs ont élaboré quelques définitions des valeurs et ce, afin d'en arriver à

mieux cerner cet aspect de l'individu.

L'une des définitions qui semble constituer un point marquant dans l'élaboration du concept de valeur est celle de Kluckhohn (1951: voir Smith, 1978). Pour ce dernier, il s'agit:

d'une conception du désirable, explicite ou implicite, distinctive d'un individu ou caractéristique d'un groupe, qui influence la sélection des moyens et des fins d'action à partir des modalités disponibles (p. 183).

En d'autres mots, nous pouvons retenir de la définition de Kluckhohn que les valeurs sont des opinions, exprimées ou non; qu'elles font référence à quelque chose de souhaitable; qu'elles influencent la façon d'être et d'agir en vue d'une finalité donnée; et finalement, qu'elles permettent de distinguer les individus ou les groupes entre eux.

D'autres auteurs ont apporté quelques nuances ou précisions à cette définition. Selon Perron (1981), l'une des définitions parmi les mieux acceptées serait celle proposée par Rokeach (1973). D'après ce dernier, une 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. 5).

Il innove en situant les valeurs dans une perspective temporelle en ce sens qu'il en précise le caractère de stabilité. Par ailleurs, sa définition se distingue de celle

de son précurseur car elle implique un élément d'évaluation. Ainsi, pour Kluckhohn, une modalité ou une finalité est valorisée parce qu'elle est bonne en soi tandis que pour Rokeach, c'est suite à une évaluation entre deux ou plusieurs alternatives que l'individu va opter pour une façon d'être ou d'agir, ou une fin d'action particulière.

En dernier lieu, il apparaît intéressant de souligner la définition opérationnelle des valeurs que propose Hamel (1973: voir Bujold, 1980). Il s'agit en effet d':

une conception explicite d'ordre général et relativement stable qu'une personne perçoit et vit comme subjectivement bon, motivant et dirigeant ses pensées et son comportement, manifestée dans et reflétée par le degré d'importance qu'elle accorde à une modalité donnée d'être ou d'agir dans un secteur défini d'activité (p. 35).

Hamel insiste tout particulièrement sur l'aspect motivationnel des valeurs. Elles sont explicites, donc verbalisées et manifestées. Par ailleurs, il souligne l'aspect de généralité, c'est-à-dire qu'une seule valeur peut vraisemblablement influencer diverses modalités d'être ou d'agir chez un individu.

Malgré les nuances et précisions apportées par les différents auteurs, il n'en demeure pas moins qu'une certaine unité existe entre leur conception des valeurs. D'ailleurs, il est possible de dégager trois composantes principales

inhérentes à toutes définitions des valeurs et sur lesquelles les auteurs mettent plus ou moins l'accent, selon le cas.

Composantes

Une première dimension d'ordre cognitif implique la notion de croyance, de construit relevant d'une activité intellectuelle. Elle consiste en l'élaboration de normes et de standards abstraits à partir d'expériences passées et servant à évaluer les situations actuelles; elle permet d'établir des priorités.

Le deuxième aspect réfère à la dimension affective, c'est-à-dire au vécu émotif inhérent à toute situation de valorisation. Un individu vit comme subjectivement bonne la représentation qu'il se fait d'une situation jugée désirable. Perron (1981) mentionne trois sources explicatives du désirable. Une première réfère à ce qui est socialement requis, tant implicitement qu'explicitement. Une autre source relève de ce qui est personnellement exigé afin d'éveiller, dans un premier temps, un certain sentiment d'accomplissement ou de compétence; puis, dans un second temps, de répondre à un sentiment de devoir selon les normes introjectées pendant l'enfance. La dernière source concerne ce qui est objectivement approprié et adéquat dans une situation donnée. Peu importe la source dont il découle, l'élément affectif canalise une certaine quantité d'énergie en vue d'atteindre le but désiré.

Finalement, la composante conative a trait au comportement sélectif (Smith, 1963: voir Ouellet, 1973). Cet aspect de la valeur permet à un individu de sélectionner une alternative parmi celles qui s'offrent à lui dans une situation donnée. Il rend possible la médiation des moyens par rapport à une action. La composante conative permet à l'individu de s'ajuster aux contingences du milieu et ainsi, d'optimiser la qualité de l'interaction qu'il entretient avec les exigences de ce milieu et ses propres besoins afin de poser les comportements susceptibles de maximiser sa satisfaction.

Certains des attributs des valeurs présentés par divers auteurs, dont Perron (1980-81) et St-Onge (1979), sont ici repris afin d'accroître la précision de ce concept et d'en saisir toute la portée.

Attributs des valeurs

A. Collectives

Une valeur est dite individuelle ou collective selon qu'elle est spécifique à un individu ou caractéristique d'un groupe de personnes. L'appartenance des gens à un groupe de référence tel la famille, un milieu de travail, une culture ou un regroupement religieux les rend susceptibles de partager des valeurs similaires, de par une expérience de vie et des apprentissages communs.

B. Hiérarchisées

En relation avec les différents besoins de l'organisme et les influences du champ social, l'individu possède de nombreuses valeurs auxquelles il attribue une importance relative, les unes par rapport aux autres. Ses valeurs sont ainsi organisées de façon hiérarchique pour constituer son système de valeurs. Cette structure hiérarchique caractérise les individus et les collectivités.

C. Générales

Une valeur est générale en ce sens qu'elle représente des classes, des catégories d'objets ou des thèmes propres à expliquer moult comportements spécifiques, attitudes et préférences. Le niveau de généralité varie selon que la valeur réfère à un but ultime d'existence comme le bonheur, la sagesse ou la liberté ou bien à une modalité d'être ou d'agir (Ro-keach, 1973).

D. Centrales

Les valeurs constituent un élément central dans la personnalité d'un individu; elles sont à la source du fonctionnement humain, à la base de ses moindres façons d'être ou d'agir. En fait, elles découlent partiellement de ses besoins. La spécificité et la stabilité de l'organisation hiérarchique des valeurs d'une personne constituent l'essence même de sa personnalité.

Acquisition des valeurs

Les valeurs sont acquises grâce à un processus de socialisation effectué par le biais de certaines structures institutionnelles telles la famille, l'école et les media. English et English (1958: voir Rokeach, 1973) précisent que les valeurs sont des "produits sociaux" transmis de génération en génération et préservés par ces institutions sociales.

Divers théoriciens, dont les behavioristes, les humanistes et les psychanalystes, ont décrit à leur façon le processus d'acquisition des valeurs. Que ce soit par apprentissage et par conditionnement, par abstraction à partir de l'expérience vécue ou par l'introjection des valeurs d'une institution, tous s'accordent pour dire que "la valeur provient d'une généralisation de la relation existant entre un objet ou un événement d'une part et l'organisme biologique d'autre part" (Ouellet, 1973, p. 56).

Le processus de socialisation variant selon le groupe de référence de l'individu, il n'est pas surprenant d'observer des valeurs différentes chez des individus provenant de groupes de référence différents.

Valeurs de travail

A la lumière des considérations précédentes, il serait maintenant opportun de se pencher plus spécifiquement sur

la notion de valeurs de travail afin d'en mieux saisir la signification.

Selon diverses théories du développement vocationnel (Ginzberg et al., 1951: voir Pelletier et al., 1974; Holland, 1973; Super, 1957: voir Osipow, 1968), les valeurs de travail constituent l'un des éléments déterminants dans le choix d'une profession ainsi que dans le degré de satisfaction, de stabilité et de réussite qu'un individu peut retirer d'un travail.

De nombreux auteurs (Ginzberg et al., 1951: voir Perron, 1980; Hamel, 1973: voir Perron, 1980; Singer et Stefflre, 1953: voir St-Onge, 1979; Super, 1957: voir St-Onge, 1979) ont énoncé leur conception des valeurs de travail. Il est cependant possible de rallier les positions de la plupart d'entre eux grâce à la définition proposée par Perron (1980):

Les valeurs de travail désignent des conceptions normatives (croyances) qu'a l'individu de modalités générales d'être ou d'agir qui lui semblent désirables dans le contexte du travail (p. 22).

Par conséquent, l'individu pose un certain choix professionnel lorsqu'il anticipe la possibilité d'exprimer ses aptitudes, ses aspirations, ses intérêts et ses valeurs dans un milieu physique et social donné. De fait, le choix professionnel est partiellement effectué en fonction des satisfactions qu'un individu peut retirer d'un emploi éventuel.

Par ailleurs, les valeurs de travail se composent des trois mêmes dimensions fondamentales que les autres valeurs de vie et elles en partagent les mêmes caractéristiques.

Corrélat des valeurs de travail

Les valeurs de travail sont soumises à l'influence de nombreux facteurs d'ordre sociologique, psychologique et culturel.

D'innombrables travaux ont contribué à préciser la nature des relations existant entre les caractéristiques valorisables dans le travail et ces différents facteurs. La présente recherche partage le même objectif et elle s'intéresse, dans un premier temps, aux valeurs de travail des étudiants selon la stéréotypie et l'orientation de leur programme d'étude.

Valeurs de travail selon la stéréotypie

Le concept de stéréotypie professionnelle, sans être nouveau, a été relativement peu étudié au cours des années passées. L'existence de stéréotypies professionnelles est cependant indubitable.

En effet, suite au recensement de la population étudiante canadienne pour l'année 1981-82, Symons et Page (1984) dénoncent cet état de fait: "Certaines professions ou vocations

scientifiques restent encore pratiquement fermées à l'élément féminin. Il y a là une situation tout à fait inacceptable" (pp. 200-201).

Ils poursuivent en traçant le profil de la distribution des étudiants à l'intérieur des différents secteurs d'étude, selon le sexe. Les hommes prédominent dans les secteurs des sciences, du commerce, des affaires, du génie, de la médecine et du droit. Par contre, les secteurs des arts, des humanités, de l'éducation, des sciences domestiques ainsi que les diverses professions de la santé semblent être le lot des femmes. Ils offrent moins d'argent, moins de prestige et moins d'influence.

Le Québec ne semble pas être exempt de ce phénomène de "ghettoïsation" professionnelle tant sur le marché du travail que dans les universités. Ainsi, à l'Université du Québec à Trois-Rivières, les statistiques révèlent la présence massive des femmes à l'intérieur d'une dizaine de secteurs: arts plastiques et musique, biologie-médicale, sciences de l'éducation, génagogie, gérontologie, nursing et psychologie. L'ensemble de ces secteurs recrute environ 67% de la clientèle féminine (vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche, avril 1983). Conséquemment, il va de soi que les femmes s'avèrent peu nombreuses dans les secteurs des sciences et de l'administration. De fait, ces secteurs ont depuis toujours constitué les bastions masculins.

Jusqu'à maintenant, la documentation susceptible d'amener une certaine lumière au sujet des dimensions du travail valorisées à l'intérieur des différentes stéréotypies professionnelles recouvre deux courants de recherche. Un premier démontre qu'il est possible de déterminer les valeurs de travail d'un individu à partir de son sexe. Un deuxième ensemble de recherches concerne les choix professionnels typiques (traditionnels) et atypiques (non-traditionnels) chez les femmes. Dans les pages qui suivent, les valeurs de travail selon la stéréotypie seront appréhendées par le biais de résultats connexes fournis par ces deux secteurs de recherche.

A. Valeurs de travail selon le sexe

Avant de passer à la revue de la documentation relative aux différences liées au sexe observées au niveau de la valorisation des divers aspects du travail, il apparaît intéressant de considérer succinctement la genèse de ces différences.

Les valeurs inhérentes aux activités professionnelles commencent à se développer dès la plus tendre enfance. Kolberg (1966: voir Katz, 1979) propose une perspective cognitivo-développementale qui établit assez bien les bases du processus différentiel de socialisation chez les hommes et les femmes. Dès la naissance, on fournit différents jouets et on privilégie certaines couleurs selon le sexe du nouveau-né. Dès que l'enfant possède la maturité cognitive suffisante (vers

les cinq ans), il se reconnaît indubitablement comme garçon ou fille. Dès lors, tous les jouets, les activités et les comportements, qui semblent associés au fait d'être garçon ou fille, sont investis d'une valeur positive.

Par ailleurs, les nombreuses opportunités de manipuler avec satisfaction certains types de jouets choisis selon le sexe de l'enfant cristallisent chez celui-ci l'association de plaisir à certaines activités. Cette association sera d'autant plus forte s'il reçoit des renforcements intrinsèques en regard de ces activités; à un certain moment, l'activité ludique de l'enfant s'assimile à son concept de soi (Murphy, 1947: voir Hartley, 1966).

Certains comportements, sentiments et désirs sont davantage approuvés et encouragés chez l'enfant, en fonction de son sexe. Ainsi, le petit garçon est éduqué de façon à devenir indépendant, compétitif, logique, fort, ambitieux et objectif. Par contre, la petite fille est encouragée à développer les dimensions de douceur, d'émotivité, de passivité, de subjectivité et de dépendance (Powers et Leclerc, 1981). La société s'attend à ce que ses membres se comportent en fonction de ces normes relatives aux rôles sexuels.

L'influence des modèles sexuels se fait sentir d'une façon particulièrement marquante à l'adolescence lorsque

l'individu est confronté au choix d'une option professionnelle. En général, il pose un choix qui s'avère en accord avec la définition des rôles sexuels traditionnels.

Par ailleurs, la signification qu'un individu accorde au travail est aussi teintée par ce processus de socialisation. Plusieurs auteurs ont d'ailleurs contribué, grâce à leurs travaux, à cerner la relation existant entre la valorisation de certaines dimensions du travail et le sexe des individus.

Suite à un imposant relevé de la littérature, St-Onge (1979) a effectué une synthèse de ces travaux. Les lignes qui suivent font d'abord état des conclusions tirées par cet auteur. Par la suite, certaines recherches, ultérieures à celle de St-Onge, sont rapportées afin de préciser les plus récentes tendances différentielles des hommes et des femmes quant à leur valorisation des différentes caractéristiques du travail.

1. Synthèse. St-Onge dégage de l'ensemble de ces travaux (Ace et al., 1972; Binette, 1974; Burke, 1966; Cournoyer, 1977; Hales et Fenner, 1973; Jurgensen, 1947; Mandhardt, 1972; Mc Carrey et al., 1977; Saleh et Lalljee, 1969; Schuler, 1975; Singer, 1974; Singer et Stefflre, 1954; Thomas, 1974; Wagman, 1965) certains faits communs au sexe masculin et d'autres, au sexe féminin. Ainsi, elle trouve que les hommes et les garçons

accordent davantage d'importance que les femmes et les filles aux aspects du travail suivants: revenu élevé et sécurité. De tout temps reconnus pourvoyeurs de la famille, il va de soi que les hommes accordent une importance considérable aux faits d'occuper un poste sûr et d'avoir un revenu qui leur permette de subvenir adéquatement aux besoins de leur famille.

Par ailleurs, les sujets masculins recherchent davantage que les femmes et les filles le statut, le prestige et le pouvoir dans leur travail. Ils veulent avoir la possibilité de prendre des risques et d'endosser des responsabilités; ils désirent diriger le travail des autres et bénéficier de possibilités d'avancement. De plus, ils se montrent davantage intéressés par les aspects relatifs à la liberté dans leur travail. Certains travaux mettent en évidence leur préférence pour travailler avec des objets et ce, en vue de la réalisation d'une tâche. Etant donné que la plupart des hommes se valorisent dans leur rôle de travailleur, il n'est pas étonnant qu'ils désirent l'estime des autres.

Les femmes et les filles se différencient de leurs confrères par leur préférence pour un travail qui permette d'aider les autres et d'être utiles à la société. Elles accordent une importance considérable aux relations interpersonnelles. Ces résultats vont de concert avec le processus de socialisation qui vise à développer des attitudes de maternage

chez la population féminine.

Par ailleurs, les sujets féminins accordent davantage d'importance que les hommes et les garçons au fait d'éprouver le sentiment d'accomplir quelque chose par le biais de leur travail. Elles désirent utiliser leur potentiel créatif et vivre une expérience intéressante. Elles espèrent trouver dans leur travail les aspects relatifs à la REALISATION de soi.

Les femmes et les filles accordent beaucoup d'importance aux dimensions relatives au CLIMAT. Ainsi, elles préfèrent travailler avec des collègues plaisants et ce, dans un environnement agréable. Elles se montrent soucieuses des horaires et des conditions de travail. De fait, ce sont elles les plus touchées par les contraintes temporelles inhérentes à leur situation de mères et de professionnelles.

Les résultats obtenus lors d'études plus récentes (Ott, 1978; Perron, 1980) suggèrent que les femmes persistent à valoriser surtout le CLIMAT et la REALISATION dans le travail alors que les hommes continuent à accorder beaucoup de poids aux dimensions du STATUT et du prestige (Perron, 1980; St-Onge, 1979), à l'avancement (Siegfried et al., 1981), à un revenu élevé (Brenner et Tomkiewicz, 1979; Ott, 1978) et à la sécurité (Ott, 1978; Siegfried et al., 1981), aux responsabilités (Ott, 1978; Siegfried et al., 1981), au fait de diriger

le travail des autres (Brenner et Tomkiewicz, 1979) et finalement, au RISQUE (Brenner et Tomkiewicz, 1979; Perron, 1980; St-Onge, 1979).

Il est cependant possible de déceler une nouvelle tendance chez certains de ces auteurs (Brenner et Tomkiewicz, 1979; Payne, 1982; Siegfried et al., 1981). En effet, il semble y avoir amenuisement des différences traditionnelles en ce sens que les hommes et les femmes rechercheraient dans leur travail des dimensions qui, auparavant, préoccupaient davantage les personnes de sexe opposé.

Selon les résultats de ces études en effet, les femmes accordent maintenant davantage d'importance au défi, à l'avancement, aux responsabilités liées à un emploi (Siegfried et al., 1981) ainsi qu'au développement de leurs connaissances et de leurs habiletés (Brenner et Tomkiewicz, 1979). De plus, elles recherchent un travail qui soit intellectuellement stimulant. Ces aspects semblent constituer des préoccupations nouvelles pour ces femmes comparativement à celles de leurs aînées.

Par ailleurs, l'étude de Brenner et Tomkiewicz (1979) met en évidence l'importance accrue accordée par les hommes aux dimensions relatives au CLIMAT (conditions de travail confortables) ainsi qu'aux aspects relationnels (associés agréables, respect et admiration envers leur patron). Les

sujets masculins des autres études (Ott, 1978; Perron, 1980; Siegfried et al., 1981; St-Onge, 1979) continuent toutefois à valoriser de façon marquée les mêmes dimensions déjà mentionnées lors d'études antérieures, soit le STATUT et le prestige, le RISQUE, la LIBERTE, le revenu, la sécurité, les responsabilités et l'avancement.

Il y a maintenant lieu d'apporter un regard plus critique sur la validité de ces études et de relever certains points méthodologiques avant d'en tirer quelques conclusions.

2. Critiques. La présente critique concerne les travaux recensés par St-Onge et ceux qui sont plus spécifiquement examinés dans le cadre du présent travail. Les arguments apportés par St-Onge sont donc repris ici, puis complétés en regard des études plus récentes.

Une première remarque s'applique aux instruments de mesure qui, utilisés pour saisir les croyances des hommes et des femmes au sujet de ce qui leur semble désirable dans le secteur du travail, diffèrent considérablement selon les études.

Certains auteurs utilisent des questionnaires recouvrant un nombre relativement limité d'aspects du travail (Burke, 1966; Jurgensen, 1947; Mandhardt, 1972; Saleh et Lalljee, 1969; Schuler, 1975; Singer, 1974; Singer et Stefflre, 1954; Wagman, 1965: voir St-Onge, 1979) et dont les qualités

métrologiques ne sont pas toujours précisées. Les mêmes remarques peuvent s'adresser à quelques études plus récentes. Ainsi, l'étude de Brenner et Tomkiewicz (1979) reprend le questionnaire de Mandhardt (1972) qui ne porte que sur 25 dimensions recouvrant trois facteurs. Les études de Payne (1982) et de Siegfried et al. (1981) utilisent des instruments portant sur un nombre encore plus restreint de dimensions, soit dix.

De plus, les questionnaires se différencient selon leurs modalités d'évaluation. Dans certains cas, les sujets doivent indiquer sur une échelle graduée le degré d'importance qu'ils accordent aux différentes valeurs de travail (Binette, 1974; Cournoyer, 1977; Mandhardt, 1972; Mc Carrey et al., 1977: voir St-Onge, 1979; Brenner et Tomkiewicz, 1979; Perron, 1980; Siegfried et al., 1981; St-Onge, 1979). Parfois, on demande aux sujets de ranger ces valeurs selon leur importance (Burke, 1966; Jurgensen, 1947; Singer, 1974; Singer et Stefflre, 1954; Wagman, 1965: voir St-Onge, 1979; Payne, 1982); dans un cas (Saleh et Lalljee, 1969: voir St-Onge, 1979), ils ont à faire un choix forcé.

La comparaison des résultats entre eux s'avère ardue puisque dans certains cas, on obtient davantage une esquisse de la hiérarchie des valeurs de travail de l'individu qu'une évaluation quantitative de l'importance qu'il leur attribue.

Un deuxième point concerne les caractéristiques des sujets examinés variant suivant les études et ce, quant à l'âge, le sexe, le niveau socio-économique, l'orientation professionnelle ainsi que le niveau académique des sujets. De fait, certains d'entre eux proviennent du primaire (Hales et Fenner, 1973: voir St-Onge, 1979), du secondaire (Ace et al., 1972; Cournoyer, 1977; Singer et Stefflre, 1954; Thomas, 1974: voir St-Onge, 1979; Perron, 1980), du collégial (Burke, 1966; Perron, 1980; Saleh et Lalljee, 1969; Singer, 1974: voir St-Onge, 1979) ainsi que du niveau universitaire (Ott, 1978; Payne, 1982; Binette, 1974; Mandhardt, 1972; Mc Carrey et al., 1977: voir St-Onge, 1979; Siegfried et al., 1981; Wagman, 1965), tandis que d'autres oeuvrent déjà dans un milieu de travail (Jurgensen, 1947; Mc Carrey et al., 1977; Saleh et Lalljee, 1969; Schuler, 1975: voir St-Onge, 1979). L'étendue des échantillons fluctue d'une étude à l'autre, permettant ainsi un degré de généralisation variable.

En dépit des inégalités observées au niveau de la validité des instruments de mesure utilisés et des caractéristiques des sujets, il n'en demeure pas moins une certaine constance dans les résultats présentés, appuyant l'évidence de certaines différences entre les dimensions du travail préférées par les hommes et celles qui sont préférées par les femmes.

En effet, selon les conclusions de la synthèse de St-Onge (1979) qui s'observent encore aujourd'hui, les hommes seraient principalement intéressés par le STATUT, le revenu, les possibilités d'avancement et par l'opportunité de prendre des risques dans leur travail. Quant aux femmes, elles valoriseraient surtout la REALISATION, le CLIMAT ainsi que les dimensions relatives à l'altruisme.

3. Effet d'homogénéisation. Certains auteurs, dont Kaufman et Fetters (1980), Payne (1982) et St-Onge (1979) ont constaté que les garçons et les filles, ayant effectué un même choix professionnel, partagent également les mêmes valeurs de travail. Le choix d'une même option professionnelle produit donc un effet d'homogénéisation au niveau des aspects du travail valorisés par les garçons et les filles.

Ainsi, St-Onge (1979) met éminemment en lumière la similitude entre les valeurs de travail des garçons et des filles de sciences humaines et celles des étudiants et des étudiantes de sciences administratives. Par contre, on observe des différences significatives lorsque l'on compare les valeurs de travail des filles des deux secteurs à celles de l'ensemble des garçons. Les valeurs de travail d'un individu sont vraisemblablement plus étroitement reliées à son choix professionnel qu'à son sexe.

En conclusion, les différences observées entre les valeurs de travail des hommes et celles des femmes, conjuguées à l'effet d'homogénéisation, permettent de croire à la présence d'un effet significatif de la stéréotypie sur les valeurs de travail; cette différence allant dans le sens d'une valorisation du STATUT et du RISQUE plus élevée pour les étudiants inscrits dans un programme de stéréotypie masculine tandis que les étudiants des programmes féminins valoriseraient davantage le CLIMAT et la REALISATION.

B. Valeurs de travail selon que le choix professionnel est traditionnel ou non-traditionnel

Le concept de choix professionnel traditionnel permet de considérer l'éventualité d'une relation entre les valeurs de travail et la stéréotypie professionnelle sous un deuxième angle. Il s'apparente beaucoup au concept de stéréotypie professionnelle tel qu'étudié dans la présente recherche.

Jusqu'à tout récemment en effet, les gens choisissaient généralement parmi un éventail de professions permettant la continuité de leur rôle sexuel.

Certains facteurs tels la contingence du marché, l'influence croissante du mouvement féministe, une tendance à l'éducation non-sexiste ainsi que certains changements au niveau des valeurs sociales ont donné lieu à un relatif

décloisonnement sexuel du marché du travail. Relatif car, autant le jeune homme qui décide d'entreprendre des études en nursing que la jeune femme qui se destine à des études en ingénierie, les deux se dirigent vers des professions traditionnellement choisies par des personnes de sexe opposé au leur. Ils posent alors un choix professionnel non-traditionnel ou atypique. Quelques auteurs se sont intéressés à ce phénomène.

Ce domaine de recherche s'inscrit dans le courant féministe et s'intéresse davantage au choix professionnel des femmes qu'à celui des hommes. Les travaux de Greenfield et al. (1982) et ceux de Strange et Rea (1983) constituent cependant des exceptions notables puisqu'ils considèrent le choix professionnel des hommes. Quoique non-exhaustif, un relevé des principales recherches concernant le choix professionnel traditionnel ou non-traditionnel est présenté dans les pages qui suivent.

Le tableau 1 fournit une description sommaire de ces travaux en réunissant les principaux éléments quant à l'auteur, à l'instrument de mesure, à l'échantillon et aux résultats obtenus. Ces informations sont traitées et commentées globalement à la partie "Synthèse".

1. Synthèse. L'ensemble de ces travaux met éminemment en lumière les différences existant entre les divers aspects du travail valorisés par les femmes et dont le choix

Tableau 1

Description sommaire des recherches portant sur les valeurs de travail des gens de stéréotypies masculine et féminine, telles que déterminées par le caractère traditionnel ou non-traditionnel du choix de carrière

Année/Auteur	Instrument	Sujets	Résultats
1. 1983: Strange et Rea	Career choice considerations, 10 items, échelle en 5 points	41 hommes en "design technology" 44 hommes en éducation élémentaire 46 femmes en "design technology" 54 femmes en éducation élémentaire, étudiants sous-gradués	<u>Stéréotypie masculine: design techno.</u> H: 1. Intérêts 2. Opportunités d'emploi F: 1. Intérêts 2. Opportunités d'emploi <u>Stéréotypie féminine: éducation элем.</u> H: 1. Intérêts 2. Habiletés interpersonnelles 3. Service F: 1. Intérêts 2. Habiletés interpersonnelles 3. Service
2. 1983: Galejs et King	Work interest Questionnaire, pas de détail	95 étudiantes en ingénierie (S. masc.) 188 étudiantes, en sciences sociales (S. fém.) collégiennes	<u>Stéréotypie masculine</u> Ingénierie: promotion, statut, travail stimulant, indépendance. <u>Stéréotypie féminine</u> Sciences sociales: Flexibilité dans le travail, relié à la famille.

Tableau 1

(suite)

Description sommaire des recherches portant sur les valeurs de travail des gens de stéréotypies masculine et féminine, telles que déterminées par le caractère traditionnel ou non-traditionnel du choix de carrière

Année/Auteur	Instrument	Sujets	Résultats
3. 1982: Greenfield, Holloway et Remus	Questionnaires des auteurs dont l'un fait référence à l'étudiant et l'autre, à l'ingénieur type. Pas d'autres détails.	322 hommes et 42 femmes, collégiens en génie	<u>Stéréotypie masculine</u> H: 1. Sécurité d'emploi 2. Possibilité de relever des défis 3. Respect des collègues 4. Opportunité de résoudre des problèmes F: 1. Sécurité d'emploi 2. Possibilité de relever des défis 3. Opportunité de résoudre des problèmes 4. Opportunité d'aider les autres.
4. 1980: Greenfield, Greiner et Wood	Kendall's Coefficient of Concordance, 12 définitions de succès au travail, ordination en rang	155 employées de secteurs non-traditionnels, 107 employées de secteurs traditionnels, 62 employées de secteurs mixtes	<u>Stéréotypie masculine non-traditionnelle:</u> 1. Etre reconnue pour son travail 2. Devenir une autorité 3. Salaire élevé <u>Stéréotypie féminine traditionnelle:</u> 1. Etre appréciée 2. Devenir une autorité 3. Reconnaissance 4. Développer de bonnes relations avec les autres.

Tableau 1

(suite)

Description sommaire des recherches portant sur les valeurs de travail des gens de stéréotypes masculine et féminine, telles que déterminées par le caractère traditionnel ou non-traditionnel du choix de carrière

Année/Auteur	Instrument	Sujets	Résultats
			<u>Stéréotypie mixte</u> Mixte: 1. Devenir une autorité 2. Reconnaissance 3. Etre appréciée
5. 1974: Almquist	Questionnaire de l'auteur	44 étudiantes de secteurs masculins 66 étudiantes de secteurs féminins, collégiennes.	<u>Stéréotypie masculine</u> Atypique: utilisation de ses habiletés spéciales, revenu élevé. <u>Stéréotypie féminine</u> Typique: orienté vers les gens, aider les autres.

professionnel est non-traditionnel et celles qui ont choisi une profession traditionnelle. Les critères requis par les auteurs, afin de déterminer les professions traditionnelles féminines, varient entre 10 et 40% d'hommes; et à l'inverse, entre 10 et 40% de femmes pour les professions masculines.

De façon générale, les hommes et les femmes, qui ont choisi une carrière traditionnellement masculine, accordent davantage de poids aux faits d'avoir un revenu élevé (4,5)¹, la sécurité d'emploi (3) et de nombreuses opportunités d'être embauchés (1).

Par ailleurs, ces personnes recherchent le STATUT (2) et la reconnaissance (4) de leur travail; elles veulent être respectées par leurs collègues (3). Elles optent pour une carrière masculine pour avoir la possibilité de résoudre des problèmes (3) et pour relever des défis (3); elles accordent beaucoup d'importance au fait d'occuper un travail stimulant (2) qui réponde à leurs intérêts (1), et qui requiert l'utilisation de certaines de leurs habiletés (5). De plus, elles aspirent à devenir une autorité (4) dans leur secteur ainsi qu'à être élues candidates à certaines promotions (2). Finalement, les dimensions relatives à l'indépendance (2) au

¹ Les numéros correspondant à l'ordre de présentation des recherches au tableau 1 seront utilisés pour référer à ces dernières et ce, afin d'éviter une interminable liste de noms d'auteurs.

travail revêtent une grande importance pour les personnes des secteurs masculins. Les aspects du travail valorisés par ces dernières correspondent à ceux que privilégie généralement le sexe masculin.

Les hommes et les femmes des secteurs féminins semblent favoriser les mêmes caractéristiques du travail que les sujets féminins des études citées précédemment. En effet, les aspects relatifs aux habiletés interpersonnelles (1, 4) occupent une place importante dans leur hiérarchie des valeurs de travail. Ils désirent effectivement un emploi orienté vers les gens (5). Ils valorisent tout particulièrement les dimensions de service et d'aide à l'individu (1, 3, 5). A l'instar des sujets féminins étudiés antérieurement, ils attribuent une importance notable au fait d'être appréciés (4).

Par ailleurs, les gens engagés dans une option professionnelle féminine s'intéressent à certaines dimensions susceptibles de favoriser la combinaison d'une carrière à la vie familiale; par exemple, ils considèrent importantes la possibilité d'exercer une certaine flexibilité dans l'horaire de travail ainsi que l'existence de quelque relation entre la nature de ce travail et leur vie familiale (2).

Les études mentionnées démontrent qu'il n'existe que quelques rares similitudes entre les valeurs de travail exprimées par les personnes des secteurs professionnels

masculin et féminin . Ainsi, ces gens choisissent une carrière qui leur semble intéressante, qui leur offre la possibilité d'être reconnu et de devenir une autorité dans leur domaine respectif (1, 4).

De façon générale, il semble exister plus de différences que de ressemblances entre les valeurs des gens, selon qu'ils choisissent une carrière traditionnellement masculine ou féminine. Il convient cependant de soulever certaines critiques quant à la méthodologie et à la validité des résultats obtenus.

2. Critiques. Une première remarque concerne les instruments de mesure utilisés. En effet, aucun des travaux mentionnés ne semble utiliser d'instrument spécifiquement construit et validé pour mesurer le degré de valorisation de différentes caractéristiques du travail. Certains des auteurs ont élaboré un questionnaire en vue de répondre aux fins de leur étude (3, 5); d'autres utilisent un instrument déjà conçu mais dont ils ne font nulle mention à propos des qualités métrologiques (1, 2, 4); finalement, certains emploient un instrument dont une partie seulement est destinée aux valeurs de travail (2, 3, 5); les autres questionnaires s'intéressent à des aspects connexes aux valeurs de travail, soit les indices de succès dans une profession (4) et les considérations déterminantes du choix professionnel (1).

Les sujets examinés constituent un deuxième élément à considérer. A cet égard, il semble difficile de comparer entre eux les résultats obtenus puisque deux recherches (1, 3) seulement tiennent compte de la présence d'hommes et ce, tant à l'intérieur des domaines traditionnellement féminins que masculins. De plus, les sujets n'en sont pas tous au même stade de leur développement vocationnel. Certains proviennent du niveau collégial (2, 3, 5) et d'autres, de niveau universitaire (1); finalement, certains pratiquent déjà une activité professionnelle (4).

Ces facteurs sont susceptibles d'exercer une certaine influence sur le degré d'importance qu'un individu accorde à divers aspects du travail. Il est donc justifié de s'interroger au sujet de leur portée sur les résultats obtenus lors d'études antérieures.

En dépit des critiques formulées, il est cependant possible de constater que les personnes oeuvrant dans les secteurs de travail non-traditionnels pour les femmes tendent à valoriser de façon prévalente le STATUT, le prestige et le RISQUE. Par contre, les dimensions relatives aux relations interpersonnelles, à l'altruisme et à la REALISATION prédominent dans la hiérarchie des valeurs de travail des personnes actives dans un secteur traditionnellement féminin. Selon ces résultats, il semble donc plausible de croire que la

stéréotypie du programme d'étude d'un individu constitue un facteur discriminant de ses valeurs de travail.

Valeurs de travail selon l'orientation

De façon générale, les gens s'orientent vers les professions qu'ils considèrent les plus susceptibles d'assurer l'atteinte de leurs objectifs ainsi que la réalisation de leurs attentes. Leurs valeurs de travail jouent un rôle prépondérant dans leur développement vocationnel (Super, 1957: voir Osipow, 1968) car elles déterminent les satisfactions anticipées d'un choix professionnel donné.

De nombreuses études (Dupont, 1971; Galejs et King 1983; Kaufman et Fetters, 1980; Perron, 1981; St-Onge, 1979) ont déjà démontré qu'il est possible de distinguer entre eux des travailleurs oeuvrant dans diverses professions de même que des étudiants engagés dans divers programmes d'étude, en regard de l'importance relative qu'ils accordent à différentes dimensions du travail.

Devant l'éventail d'options professionnelles offertes aux individus, il semble possible d'abstraire certaines constantes telles que l'orientation de la profession. Ainsi, certaines personnes trouvent l'actualisation de leurs aspirations professionnelles à l'intérieur d'un travail qui met à profit leurs habiletés interpersonnelles et qui implique

des tâches directement reliées aux personnes, telles l'enseignement et les soins aux malades. Par contre, d'autres individus retirent de la satisfaction d'un travail s'ils manipulent de la matière ou des concepts, comme c'est le cas dans les professions scientifiques.

Les professions orientées vers les personnes sont généralement endossées par les femmes puisqu'elles requièrent la reproduction des mêmes tâches qui sont rattachées au rôle féminin, telles le maternage. Les carrières scientifiques, elles, sont choisies davantage par les hommes. De fait, elles leur permettent de perpétuer certaines attitudes et certains comportements appris depuis leur plus tendre enfance, tels le goût de la découverte de même que l'esprit critique et logique.

Il apparaît donc justifié de croire à une variation des valeurs de travail selon l'orientation du programme d'étude choisi et ce, compte tenu de l'apprentissage de rôles sexuels différents et de l'éducation reçue dans la famille ainsi qu'à l'école.

Jusqu'à maintenant, peu d'auteurs ont considéré spécifiquement les valeurs de travail selon l'orientation professionnelle à l'aide des regroupements définis ici. Cette étude veut vérifier s'il est possible de distinguer à partir de leurs valeurs de travail, les étudiants provenant des programmes d'étude classés dans l'orientation "vers les sciences" de ceux

provenant des programmes orientés "vers les personnes". Le présent travail revêt donc un caractère exploratoire, en ce sens qu'il procède à la création d'une nouvelle catégorie, l'orientation, sous laquelle sont regroupés certains programmes d'étude.

Pour les fins de la présente recherche, il semble opportun de choisir plus spécifiquement quatre programmes d'étude en raison de la stabilité de leur appartenance à une stéréotypie ainsi que de la clarté de leur orientation. Ainsi, les programmes d'ingénierie et de biologie-médicale sont retenus afin de représenter l'orientation scientifique tandis que l'orientation vers les personnes se compose des programmes d'enseignement en activité physique et d'éducation au préscolaire et d'enseignement à l'élémentaire.

Un résumé des principaux aspects méthodologiques et des résultats de recherches concernant chacun de ces programmes d'étude est présenté aux tableaux 2, 3, 4 et 5. Une partie "Synthèse" reprend et traite globalement les données recensées pour ensuite souligner les valeurs de travail susceptibles de distinguer entre eux les étudiants des deux orientations.

A. Orientation vers les sciences

La présente section concerne plus spécifiquement les dimensions du travail valorisées par les gens provenant de programmes

d'étude et de professions orientées vers les sciences, soit de génie et de biologie-médicale. Ces professions impliquent la manipulation de concepts scientifiques et/ou l'exécution de tâches de nature scientifique.

1. Synthèse

a) Génie. Ce programme d'étude a été sélectionné en raison de son orientation scientifique d'une part et de sa stéréotypie, d'autre part. De fait, l'ingénierie a constitué, depuis ses débuts, un lieu de prédilection et d'accomplissement pour les aspirations professionnelles des hommes. Cette carrière s'inscrit d'ailleurs en droite ligne avec les prescriptions de logique, d'ambition et de réussite rattachées au rôle sexuel masculin.

Les dimensions du travail valorisées par ces hommes et ces quelques femmes qui décident d'entreprendre une carrière en ingénierie sont maintenant examinées. A cet effet, les conclusions suggérées par Dupont (1971) suite à un imposant relevé de la documentation concernant les valeurs des ingénieurs sont d'abord présentées puis complétées à la lumière des publications plus récentes. Les principaux éléments méthodologiques et les résultats de ces recherches sont consignés au tableau 2.

Tableau 2

Description sommaire des recherches sur les valeurs de travail des ingénieurs et des étudiants inscrits dans un programme d'ingénierie

Année/auteur	Instrument	Sujets	Résultats
1. 1983: Lebold et Linden	Questionnaire des auteurs, pas de détail	1426 hommes et 975 femmes, ingénieurs	<ul style="list-style-type: none"> . Résolution de problèmes . Défi . Créativité . Salaire
2. 1983: Lebold, Linden, Jagacinski et Shell	Questionnaire des auteurs, pas de détail	1720 hommes et 1080 femmes, gradués en ingénierie	<ul style="list-style-type: none"> . Résolution de problèmes . Défi . Créativité . Salaire
3. 1982: Greenfield, Holloway et Remus	Deux questionnaires des auteurs, dont l'un fait référence à l'étudiant et l'autre, à l'ingénieur-type. Pas d'autres détails	322 hommes et 42 femmes, collégiens en ingénierie	<ul style="list-style-type: none"> . Sécurité d'emploi . Possibilité de relever des défis . Respect des collègues . Opportunité de résoudre des problèmes
4. 1981: Jagacinski et Lebold	Questionnaire des auteurs. Pas de détail	992 hommes et 164 femmes, étudiants en ingénierie	<ul style="list-style-type: none"> . Type de travail . Défi . Salaire . Créativité . Sécurité . Prestige . Avancement rapide

Tableau 2

(suite)

Description sommaire des recherches sur les valeurs de travail des ingénieurs et des étudiants inscrits dans un programme d'ingénierie

Année/auteur	Instrument	Sujets	Résultats
5. 1979: Izraeli, Krausz et Garber	Questionnaire des auteurs dont une partie porte sur les valeurs de travail, 20 items, échelle de 1 à 5	283 hommes et 7 femmes, universitaires en ingénierie industrielle, mécanique et électrique	<ul style="list-style-type: none"> . Influence . Autorité . Autonomie . Diversité . En génie industriel: préfèrent travailler avec des personnes plutôt qu'avec des choses
6. 1976: Ott	Questionnaire de l'auteur, 30 items College Student Questionnaire (Part 1)	1659 hommes et 1291 femmes, ingénieurs	<ul style="list-style-type: none"> . Intérêt . Opportunités d'emploi . Possibilité de travailler avec des idées
7. 1973: Alden	Questionnaire de l'auteur	2000 "high school/seniors qui se destinent en ingénierie	<ul style="list-style-type: none"> . Intérêt . Revenu
8. 1973-72: Martin	Entrevues et questionnaire de l'auteur	276 femmes de l'Ecole Polytechnique féminine	<ul style="list-style-type: none"> . Promotion sociale . Intérêt . Créer quelque chose
9. 1971: Dupont	Questionnaire de valeurs de travail, échelle de type-Likert en 6 points	41 étudiants, 1ère année à l'Université	<ul style="list-style-type: none"> . Pouvoir-prestige . Individualisme

Selon les conclusions dégagées par Dupont (1971), les ingénieurs et les étudiants en ingénierie accordent beaucoup d'importance aux dimensions théoriques et intellectuelles. Ils désirent un travail avec lequel l'ordre et la structure sont compatibles.

Par ailleurs, les gens s'engagent dans un programme d'ingénierie, car ils espèrent y trouver satisfaction à leurs désirs de prestige, de pouvoir et d'autorité. Toujours selon les données recensées par Dupont (1971), ils se préoccupent de l'aspect pécuniaire et des opportunités d'avancement que leur permet une carrière en ingénierie. D'ailleurs, les satisfactions anticipées de ce genre de travail constituent, selon les conclusions de Dupont, un élément important au moment où les futurs ingénieurs effectuent leur choix professionnel.

Les études plus récentes démontrent que beaucoup de ces caractéristiques du travail sont toujours valorisées par les ingénieurs et les futurs ingénieurs. En effet, les dimensions relatives au prestige, au pouvoir, à l'influence, et à l'autorité (4, 5, 8, 9) continuent à détenir une place importante dans leur hiérarchie des valeurs de travail. Ils accordent aussi un poids considérable à la dimension économique (1, 2, 4, 7) et aux opportunités d'avancement (4).

Par ailleurs, les ingénieurs portent encore beaucoup d'intérêt aux dimensions intellectuelles. Ils désirent

avoir l'opportunité de résoudre des problèmes (1, 2, 3) et de travailler avec des idées (6).

Par ailleurs, les études effectuées à partir des années '70 mettent en évidence l'importance accrue de certaines dimensions du travail. Ainsi, les étudiants et les ingénieurs accordent maintenant beaucoup d'importance au défi (2, 3, 4), au fait d'utiliser leur potentiel créatif (1, 2, 4) ainsi qu'à la possibilité de manifester leur autonomie et leur individualisme (5, 9). Finalement, ils désirent être respectés par leurs collègues (3); certains, en génie industriel, préfèrent travailler avec des personnes plutôt qu'avec des choses (5).

b) Biologie-médicale. Ce programme d'étude a jusqu'à maintenant suscité peu d'intérêt chez les chercheurs. D'une part, l'absence d'un programme équivalent dans le système scolaire américain et d'autre part, le nombre restreint d'universités canadiennes offrant ce programme d'étude, en justifient l'omission lors des recherches antérieures.

Cependant, le programme de biologie-médicale présente un attrait tout particulier dans le cadre de cette étude. De fait, il constitue l'un des rares programmes orientés vers les sciences qui soit traditionnellement féminin.

La littérature recèle quelques rares travaux concernant les aspects du travail valorisés par les gens ayant

opté pour une carrière connexe à la biologie-médicale.

Ainsi, des résultats prélevés auprès d'étudiants en technique de laboratoire, de technologistes et de microcologistes médicaux démontrent l'importance d'aider les autres (A) pour ces derniers et de l'aspect social (B) qui y est adjoint.

Ces personnes désirent apporter une contribution théorique à la science (A), de même qu'éprouver un certain sentiment d'accomplissement (B) face à leur travail. De plus, elles souhaitent que ce dernier leur permette d'effectuer des apprentissages nouveaux (B).

Les gens qui se destinent à ces carrières para-médicales accordent une importance notable aux possibilités d'emploi (A), à un revenu élevé (A) ainsi qu'au prestige (A).

Par ailleurs, ils désirent travailler avec des collègues compétents (B), avec qui ils s'entendent bien (B) et de qui ils seront reconnus (A).

L'examen des tableaux 2 et 3 permet de ressortir les dimensions valorisables dans le travail susceptibles de caractériser l'orientation professionnelle d'un individu.

Ainsi, les gens des secteurs de génie et de biologie-médicale partagent les valeurs de travail suivantes: revenu élevé (1, 2, 4, 7, A) et prestige (4, 9, A). Ils désirent

Tableau 3

Description sommaire des recherches sur les valeurs des étudiants
inscrits dans un programme de biologie-médicale
ou dans un programme connexe

Année/auteurs	Instrument	Sujets	Résultats
A. 1974: Council on Education	Questionnaire des auteurs, pas de détail	2148 hommes et 7455 femmes, collégiens, étudiants en technique de laboratoire	<ul style="list-style-type: none"> . Aider les autres . Contribution théorique à la science . Reconnaissance des collègues . Possibilités d'emploi . Reveru élevé . Prestige
B. 1972: National Institute of Health	Aucun, Entrevues	5 technologistes médicaux, 1 micro-biologiste médical	<ul style="list-style-type: none"> . Opportunités d'apprentissage . Aspect social . Compétence des collègues . Compatibilité avec les collègues . Sentiment d'accomplissement

N.B.: Les auteurs des études concernant les programmes de stéréotypie féminine
sont désignés par des lettres afin de faciliter la lecture du texte.

recevoir respect et reconnaissance de leurs collègues (3, A).

Les gens de chacun des secteurs se montrent intéressés par les aspects théoriques (1, 2, 3, 6, A) inhérents à la profession choisie. De plus, selon certains auteurs (5, B), ils semblent accorder quelque intérêt aux aspects sociaux.

Il existe toutefois certaines valeurs de travail discriminantes de chacun des programmes d'orientation scientifique. Ainsi, les gens occupant un programme connexe à celui de biologie-médicale se distinguent surtout par l'importance accordée aux aspects d'aide et de relations avec les collègues alors que le groupe d'ingénieurs accordent beaucoup plus de considération aux dimensions intellectuelles, à la possibilité de résoudre des problèmes et de relever des défis.

Cependant, il apparaît essentiel à ce moment-ci d'apporter certaines critiques aux études susmentionnées afin de juger de la crédibilité et de la portée des résultats obtenus.

2. Critiques. La première critique s'adresse à l'instrument de mesure utilisé. Les instruments varient d'une recherche à l'autre; la plupart ont été construits expressément pour répondre aux fins de l'étude (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, A); certains ont recueilli leurs données au moyen d'entrevues (8, B); finalement, il n'y a qu'un seul auteur (9) qui

a utilisé un instrument construit et validé pour appréhender les valeurs de travail, et dont les qualités métrologiques sont précisées. Par ailleurs, le nombre d'items ainsi que le vocabulaire utilisé varient au gré des instruments utilisés.

Il importe de formuler certaines critiques concernant un second point, soit les sujets examinés. En effet, ils se distinguent les uns des autres à différents égards: selon le sexe, l'âge et l'origine culturelle; il y a en effet un groupe de sujets canadiens-français (9) alors que tous les autres sont américains. Ils se différencient aussi selon leur niveau scolaire ou professionnel. Dans la plupart des cas, le nombre de sujets permet un degré de généralisation relativement élevé, sauf sans un cas (B) où il s'avère nettement insuffisant.

Finalement, la quantité de travaux susceptibles de nous éclairer au sujet des valeurs de travail des étudiants de biologie-médicale est assez restreinte. Le peu de résultats disponibles permet de relever certaines tendances propres à l'orientation scientifique, mais il ne peut constituer un appui théorique indéfectible.

Il apparaît donc opportun de vérifier s'il est possible de discriminer, à partir de leurs valeurs de travail, deux groupes d'étudiants d'orientations professionnelles différentes.

B. Orientation vers les personnes

Cette partie concerne les aspects du travail valorisés par les individus qui ont choisi une carrière orientée vers les personnes, c'est-à-dire une carrière dont la principale raison d'être vise le développement et le mieux-être de la personne.

1. Synthèse

a) Enseignement en activité physique. L'examen de ce programme d'étude s'avère particulièrement intéressant en raison de la participation majoritairement masculine et ce, malgré l'orientation humanitaire de cette profession.

Pour ces futurs professionnels, la sécurité d'emploi (2) constitue un aspect important dans le choix d'une carrière. Ils espèrent y satisfaire leur ambition (5) (Tableau 4).

Les gens choisissent une carrière en enseignement en activité physique par intérêt (2); ils désirent avoir la possibilité de mettre à profit leur imagination (5), d'utiliser leurs habiletés et leurs aptitudes sportives (2), de prendre des décisions (3) et d'exercer ainsi leur "leadership" (3). De plus, la possibilité d'acquérir un sentiment de bien-être (5) et d'efficiencie intellectuelle (5) dans leur travail revêt une importance considérable pour ces futurs enseignants.

Tableau 4

Description sommaire des recherches sur les valeurs des étudiants
inscrits dans un programme en enseignement en activité physique

Année/auteurs	Instrument	Sujets	Résultats
1. 1982: Templin, Woodford et Mulling	Questionnaire de l'auteur, pas de détail	76 étudiants de première année à l'université	. Dimensions interpersonnelles
2. 1981: Mulling (voir Templin <u>et al.</u> , 1982)	Questionnaire de l'auteur, pas de détail	21 étudiants de première année à l'université	. Intérêt . Possibilité d'utiliser ses ha- biletés et aptitudes sportives . Sécurité d'emploi
3. 1980: Batesky, Malacos et Purcell	Self-directed Search (Holland, 1970)	25 étudiants, collégiens	. Aider les autres . Prendre des décisions . Démontrer des habiletés de "leadership"
4. 1977: Woodford (voir Templin <u>et al.</u> , 1982)	Questionnaire de l'auteur. Pas de détail.	223 étudiants de première année à l'université	. Aider les autres
5. 1975: Widdop et Widdop	Edwards Personal preference Sche- dule et Califor- nia Psychological Inventory, 16 Personality Factors	123 étudiantes, universi- taires	. Efficacité intellectuelle . Aspect social . Sentiment de bien-être . Imagination . Ambition
6. 1970: Pooley (voir Templin <u>et al.</u> , 1982)	Entrevues, aucun instrument	120 hommes et 120 femmes de première année à l'université	. Aider les autres

Par ailleurs, les dimensions interpersonnelles et sociales (1, 5) constituent des facteurs déterminants dans le choix d'une profession en enseignement en activité physique; ces personnes trouvent beaucoup de satisfaction dans le fait d'aider les autres (3, 4, 6).

b) Education préscolaire et enseignement à l'élémentaire. Ce dernier programme d'étude a été retenu, car il constitue un exemple typique de profession presque exclusivement occupée par des femmes et faisant directement appel à la patience et au maternage tant prisés dans l'éducation féminine.

Les enseignants et futurs enseignants de ce secteur accordent beaucoup d'importance aux réactions des superviseurs et/ou administrateurs (B); ils désirent recevoir de la reconnaissance et de l'approbation de la part de ces derniers, de leur famille et de leurs amis (A). Ils souhaitent satisfaire leur besoin d'affiliation (D) grâce à leur travail; l'aspect social (D) s'avère donc prépondérant dans leur choix professionnel (Tableau 5).

Par ailleurs, ces personnes ont choisi une carrière en éducation préscolaire ou en enseignement à l'élémentaire en raison du prestige social (C) et du statut professionnel et économique (C) qui y sont associés.

Tableau 5

Description sommaire des recherches sur les valeurs des professionnels
et celles des étudiants inscrits dans un programme en éducation
préscolaire et en enseignement à l'élémentaire

Année/auteurs	Instrument	Sujets	Résultats
A. 1983: Chapman	College Alumni Questionnaire (Hutcheson et Chapman, 1978), 29 items, échelle en 4 points.	289 professeurs du niveau élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> . Apprentissages nouveaux . Possibilité d'exercer "leadership" . Reconnaissance et approbation des superviseurs/administrateurs, amis et famille.
B. 1982: Chapman, Hutcheson et Sigrid	College Alumni Questionnaire (Hutcheson et Chapman, 1978), 29 items, échelle en 4 points	278 professeurs du niveau élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> . Réactions des superviseurs/Administrateurs . Habiletés d'organisation
C. 1979: Schackmuth	Questionnaire de l'auteur. Aucun détail.	219 professeurs du niveau élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> . Statut professionnel et économique . Prestige social
D. 1975: Widdop et Widdop	Edwards Personal Preference Schedule, California Psychological Inventory, 16 Personality factors	128 femmes, étudiantes universitaires	<ul style="list-style-type: none"> . Efficacité intellectuelle . Aspect social . Affiliation

Finalement, ces professeurs et futurs professeurs veulent avoir la possibilité d'exercer leur "leadership" (A), d'effectuer des apprentissages nouveaux (A) et d'utiliser leurs habiletés en organisation (B). De plus, ils recherchent un travail qui leur permette d'atteindre un certain niveau d'efficacité intellectuelle (D).

La considération des tableaux 4 et 5 permet de relever les caractéristiques du travail susceptibles d'être spécifiquement valorisées par les gens occupant un programme d'étude ou une profession orientés vers les personnes.

Ainsi, les gens à l'intérieur de chacun des deux groupes d'enseignement manifestent une valorisation prévalente des dimensions interpersonnelles et sociales, du "leadership" et de la possibilité d'atteindre une certaine efficience intellectuelle dans leur travail.

Par ailleurs, les tableaux 4 et 5 révèlent un certain nombre de dimensions du travail qui permettent de discriminer entre eux les deux carrières d'orientation humanitaire. Les enseignants en activité physique accordent en effet, une importance particulière à la sécurité d'emploi, aux faits d'utiliser leurs habiletés sportives et d'acquérir un sentiment de bien-être grâce à leur travail; et, bien que cela soit quelque peu étonnant chez des gens axés sur la performance et la

compétition, à la possibilité d'aider les autres. Leurs collègues, de stéréotypie féminine, donnent davantage priorité aux valeurs de travail suivantes: au STATUT, au prestige ainsi qu'à la possibilité d'effectuer des apprentissages nouveaux. Il est toutefois surprenant que les dimensions de STATUT et de prestige occupent encore une place élevée dans la hiérarchie des valeurs de travail des enseignants compte tenu des contingents et des perspectives d'emploi peu reluisantes que connaît ce domaine.

Ici encore, il convient de formuler certaines critiques au sujet des études consignées aux tableaux 4 et 5.

2. Critiques. Les instruments de mesure employés dans les différentes recherches suscitent quelques remarques. En effet, plusieurs utilisent un questionnaire construit pour répondre aux besoins de leurs recherches (1, 2, 4, C) sans qu'aucun détail concernant les qualités métrologiques de l'instrument ne soit précisé; certaines données sont même amassées par le biais d'entrevues (6).

Par ailleurs, il n'existe que peu de recherches s'intéressant spécifiquement aux valeurs de travail des étudiants inscrits aux programmes d'enseignement en activité physique et d'enseignement à l'élémentaire. Il est difficile de comparer entre eux les résultats relatifs aux deux programmes

d'étude puisqu'ils ont été recueillis à partir d'échantillons relativement différents. De fait, la totalité des études relatives au programme d'enseignement en activité physique ont été réalisées à partir d'étudiants, universitaires pour la plupart (1, 2, 4, 5, 6). Par contre, les auteurs se sont intéressés à des groupes de professionnels enseignant à l'élémentaire pour étudier les valeurs de travail inhérentes à ce choix professionnel, à l'exclusion d'un auteur (D) qui a préféré recruter des étudiants de niveau universitaire.

En dépit des critiques formulées, il apparaît plausible de croire à la présence de certaines tendances de valorisation propres à l'orientation humanitaire, bien que les gens à l'intérieur de cette orientation ne partagent pas tous les mêmes valeurs de travail.

En regard des considérations présentées jusqu'ici, une relation existant entre les valeurs de travail d'un individu, sa stéréotypie et son orientation professionnelles, apparaît fort vraisemblable.

En effet, la revue des études antérieures concernant les aspects du travail valorisés selon le sexe des individus et selon que le choix professionnel qu'ils posent est traditionnel ou non, laisse présager un effet significatif de la stéréotypie. Ainsi, les étudiants inscrits à un programme

masculin, valoriseraient davantage les dimensions du travail relatives au STATUT, au prestige ainsi qu'au RISQUE. Par contre, les individus inscrits dans un programme féminin privilégieraient les aspects de relations interpersonnelles, d'altruisme et de REALISATION.

L'orientation professionnelle, telle que définie pour les fins de la présente recherche, constituerait un deuxième facteur susceptible d'influencer les valeurs de travail des étudiants. Ainsi, les gens qui se destinent à des professions scientifiques valoriseraient davantage les dimensions du revenu, du prestige, du respect et de la reconnaissance de la part des collègues. Par contre, ils opteraient pour une profession humanitaire en raison des aspects interpersonnels et sociaux, et des possibilités de développer leurs habiletés intellectuelles qui leur sont offertes.

Perception

Ce travail comporte un deuxième volet, sous lequel est considérée la perception qu'entretiennent les étudiants, à l'égard des valeurs de travail des femmes de carrière.

Les gens oeuvrant dans une même sphère d'activité s'attendent généralement à partager les mêmes valeurs de travail que leurs confrères et ils s'identifient facilement à eux. Les résultats de Greenfield, Holloway et Remus (1982)

illustrent cet état de fait. Ainsi, les étudiants et les étudiantes en ingénierie attribuent à l'ingénieur-type leurs propres valeurs de travail. En fait, les valeurs perçues chez une personne constituent un portrait clair des images et des stéréotypes qui lui sont associés.

Par ailleurs, la présence de ségrégation sexuelle dans le monde professionnel a clairement été établie dans les pages précédentes. Il serait donc particulièrement intéressant dans la poursuite de ce travail d'identifier les stéréotypes que de futurs professionnels entretiennent à l'égard de la femme de carrière et ce, en fonction de leur stéréotypie et de leur orientation. Pour ce faire, nous nous intéressons plus particulièrement aux dimensions du travail qu'ils perçoivent comme étant importants pour la femme de carrière.

Description du processus perceptuel

La perception est d'abord une expérience phénoménologique; elle constitue un processus intégrant les informations fournies par les différents sens, pour ensuite déterminer les actions de l'individu.

En effet, l'information recueillie par le biais des différents sens, est par la suite rattachée à une classe d'objets ou d'événements. Ce n'est qu'une fois placé dans une classe de percepts équivalents à lui-même, que le "perçu"

prend sa signification.

L'expérience perceptuelle en est d'abord une de décision où l'individu qui perçoit, décide à l'aide d'indices discriminatoires que l'objet perçu est vraiment ce qu'il est et qu'il appartient bien à telle classe de percepts. En fait, le monde extérieur est représenté de façon plus ou moins véridique selon l'adéquacité des indices considérés, en référence au système de catégories.

Par ailleurs, la perception permet un certain degré de prédiction. De fait, la catégorisation d'un objet permet d'en transcender les propriétés et d'en prédire d'autres non vérifiées. Cette prédiction permet alors de diriger les comportements ultérieurs vers l'objet perçu.

A l'instar de tout phénomène perceptuel, la perception d'autrui n'est jamais tout à fait objective.

De nombreuses études en perception sociale ont souligné le fait que les gens organisent leur vision du monde afin de le percevoir comme stable et prévisible (Heider, 1958; Jones et Davis, 1965; Kelly, 1972: voir Snyder et Uranowitz, 1978). Ils attribuent des traits stables et durables aux autres afin de prédire leurs comportements futurs et de guider leurs propres relations interpersonnelles.

Simard (1982) rapporte les conclusions de certains auteurs à l'égard de ces différences entre la perception de l'individu et le monde objectif. Selon Campbell et al. (1964: voir Simard 1982), ce manque d'objectivité peut s'appeler "projection". Il existe deux types de projection: soit la projection de complémentarité et celle de similarité. La théorie de Cognition Sociale décrit la projection de complémentarité comme étant un phénomène où l'individu associe la perception d'un stimulus à son apprentissage; certaines valeurs et certaines connotations se développent conséquemment et en arrivent à constituer l'apprentissage.

Selon la théorie de l'apprentissage, le transfert d'un apprentissage antérieur à un nouveau stimulus inapproprié est possible. Pour la projection de similarité, l'individu attribue à autrui ses propres traits et caractéristiques. En fait, la personnalité d'un individu détermine directement sa connaissance d'autrui (Bartley, 1958).

Plusieurs auteurs corroborent le concept de projection. Ainsi, Taft (1955: voir Simard, 1982) rapporte qu'une personne occupant le rôle d'évaluateur portera un jugement plus exact sur un autre individu s'ils se ressemblent quelque peu quant au passé culturel, l'âge et le sexe. L'individu opère une sélection parmi les aspects du stimulus lorsqu'il perçoit et ce, en accord avec sa propre personnalité.

Par contre, le matériel incongruent avec le cadre de référence de l'individu est plus difficilement perçu et il est souvent déformé pour satisfaire ses besoins dominants ou ses attentes. La projection de complémentarité et celle de similarité peuvent expliquer cette déformation.

Certaines des attentes de l'individu proviennent de l'éducation reçue dans sa famille et de l'apprentissage de règles prescrites par la société ou la culture. Les notions de "stéréotype" et de "rôle" expliquent les différentes attentes entretenues envers les individus. Une même personne peut occuper simultanément divers rôles, soit professionnel, social, familial et sexuel; et devoir répondre aux attentes sous-jacentes de chacun.

Les lignes qui suivent s'intéressent plus spécifiquement au rôle sexuel, au stéréotype sexuel ainsi qu'aux attentes qui en découlent.

Rôles et stéréotypes sexuels

Le rôle sexuel peut être défini comme étant un ensemble de comportements perçus par un individu comme étant acceptables, en fonction de son propre sexe; certains comportements sont socialement prescrits aux hommes et d'autres, aux femmes. Ainsi, les hommes devraient posséder les attributs relatifs à la compétence, tels l'indépendance, l'objectivité,

la compétitivité, la logique, l'audace, l'ambition et la facilité à prendre une décision, pour ne citer que les principaux. Les femmes tendraient à se caractériser par l'absence de ces traits. De plus, on s'attend à ce qu'elles soient dépendantes, subjectives, passives, illogiques et non-compétitives (Broverman et al., 1972).

Par ailleurs, un stéréotype sexuel comporte un ensemble de croyances acceptées de façon consensuelle et largement répandues quant aux diverses caractéristiques marquant la nature différenciée des hommes et des femmes. Le stéréotype définit l'ensemble de critères sur lesquels devraient être jugés ces hommes et ces femmes, en regard du rôle sexuel (Francesco et Hakel, 1981). D'ailleurs, ces croyances sont particulièrement résistantes au changement.

Même si elles représentent essentiellement des opinions, elles déterminent parfois, tout comme les rôles, des actions et des conduites. Ainsi, l'influence des stéréotypes sexuels est particulièrement importante pendant l'adolescence, au moment où l'individu est à la quête de son identité. D'ailleurs, lorsqu'il effectue son choix professionnel, l'adolescent a en tête les stéréotypes sexuels qui lui ont été inculqués depuis sa tendre enfance. Il considère différentes options professionnelles qui lui apparaissent en accord et en continuité avec son rôle sexuel.

Ainsi, les stéréotypes sexuels influencent le niveau d'aspiration professionnelle des individus. Il n'y a pas bien des années, les femmes ne pouvaient aspirer qu'à des emplois en secrétariat, en enseignement auprès des jeunes enfants ou de soins aux malades. Aujourd'hui, de nouvelles voies semblent s'ouvrir à elles; voies qui étaient traditionnellement réservées aux hommes.

En regard des considérations précédentes au sujet de la perception et de l'importance qu'elles revêtent au niveau des relations interpersonnelles, il serait intéressant d'étudier la relation entre la perception des futurs professionnels quant aux valeurs de travail de la femme de carrière, leur stéréotypie et leur orientation professionnelle à l'aide des mêmes regroupements de programmes que ceux effectués ici.

Jusqu'à maintenant, les recherches qui se sont penchées sur la perception des valeurs de travail se rapportaient aux valeurs perçues chez les personnes de sexe opposé à celui du répondant. La présente étude se rapporte essentiellement aux valeurs perçues chez la femme de carrière; elle revêt donc un caractère exploratoire.

Il n'existe donc que peu de travaux susceptibles d'étayer la formulation d'hypothèse de recherche très spécifique. Les quelques études disponibles sont tout de même

susceptibles d'apporter une certaine lumière et elles permettent de dégager certaines tendances générales. Ces études sont considérées plus attentivement à la partie "Synthèse".

A. Synthèse

La méthodologie utilisée par les années passées consistait à recueillir les valeurs de travail des hommes et des femmes, dans une première étape. Constatant davantage de similitudes que de différences, certains auteurs (Burke, 1966; Payne, 1982; Siegfried et al., 1981) se sont interrogés à savoir si ces similitudes étaient perçues par les sujets.

De façon générale, les femmes ont assez bien perçu les ressemblances entre leurs valeurs de travail et celles des hommes. Cette acuité persiste au fil des ans car elle est démontrée dans des études effectuées à différents moments, dans le temps (Burke, 1966; Payne, 1982; Siegfried et al., 1981).

Par contre, les sujets masculins tendent à percevoir moins adéquatement les valeurs de travail des femmes. Même si les femmes privilégient les dimensions du travail relatives au défi, aux opportunités d'avancement ainsi qu'au revenu, les hommes croient qu'elles valorisent davantage les aspects reliés aux relations interpersonnelles tels, avoir un bon patron et de bonnes relations avec le superviseur; ils leur

attribuent par ailleurs, une importance considérable quant à l'environnement physique et aux conditions de travail (Burke, 1966, Payne, 1982).

Les sujets masculins semblent aujourd'hui un peu moins enclins à percevoir les valeurs de travail des femmes en fonction des stéréotypes traditionnellement rattachés au rôle féminin. Possiblement que des changements dans l'idéologie sociale permettent aux hommes de percevoir plus adéquatement que leurs prédécesseurs les valeurs de travail des femmes, comme c'est le cas dans l'étude de Payne (1982). Ils perçoivent nettement mieux les items tels le salaire élevé et les opportunités d'avancement. Cependant, ils démontrent toujours une certaine tendance à surestimer l'importance d'avoir un bon patron et de bonnes conditions de travail, pour une femme.

A la lumière de ces études, il est possible de constater que, malgré que les hommes et les femmes de mêmes secteurs d'étude partagent des valeurs de travail semblables, les hommes perçoivent comme étant différentes les dimensions du travail valorisées par leurs consociaux. Ils tendent à leur attribuer une plus grande importance aux aspects extrinsèques du travail.

L'étude de Linder et Bauer (1983) recueille des résultats relatifs aux valeurs de vie, corroborant la présence

de stéréotypes à l'égard des femmes. A l'aide d'un échantillon composé de 50 hommes et de 80 femmes, étudiants à l'université, les auteurs ont exploré les valeurs de ces individus (directes) grâce au Rokeach Value Survey, leurs perceptions des valeurs des personnes de l'autre sexe (méta) ainsi que les perceptions des valeurs perçues par l'autre sexe (méta-méta).

Ici, les résultats relatifs à la perception des valeurs de l'autre, nous intéressent plus particulièrement. Bien que les hommes s'avèrent ici, contrairement aux autres études, de meilleurs prédicteurs que les femmes, ils leur attribuent injustement des valeurs congruentes avec les stéréotypes sexuels véhiculés par la société, à savoir que les femmes seraient outrageusement concernées par les aspects interpersonnels et qu'elles seraient indifférentes à l'égard des valeurs de reconnaissance sociale, de défi et d'autres valeurs dites "masculines". Selon Linder et Bauer (1983), les hommes leur attribuent plus d'importance à une vie confortable, un monde de beauté, à l'égalité et moins aux aspects suivants: salut, respect de soi et sagesse.

Jusqu'à maintenant, il ne semble y avoir eu aucune étude tenant compte de la perception des valeurs de travail de la femme de carrière, en fonction de la stéréotypie et de l'orientation professionnelles du percevant. Cependant, comme les hommes ont tendance à surestimer chez la femme la

présence des valeurs dites "féminines" (Climat et Réalisation) et à sous-estimer l'importance des valeurs dites "masculines" (relatives au STATUT et au RISQUE), il apparaît plausible de croire que la même hiérarchie de valeurs de travail lui sera attribuée par les étudiants des programmes d'étude de stéréotypie masculine et par ceux d'orientation scientifique.

A la lumière de ce qui précède, il est maintenant possible de poser quelques hypothèses de recherche.

Formulation des hypothèses

Considérant les résultats obtenus par Brenner et Tomkiewicz (1979), Burke (1966), Ott (1978), St-Onge (1979), Siegfried et al. (1981) et Wagman (1965) mettant en lumière des différences significatives entre les valeurs de travail des hommes et des femmes, d'une part; et d'autre part, les résultats obtenus par Almquist (1974), Galejs et King (1983), Greenfield et al. (1980) Greenfield et al. (1982) et Strange et Rea (1983) mettant en relief des différences entre les valeurs de travail privilégiées par les gens étudiant dans des secteurs traditionnellement et non-traditionnellement choisis par les femmes, ils apparaît plausible de croire qu':

1. Il y aura des différences significatives entre les valeurs réelles des étudiants inscrits dans les stéréotypes masculine et féminine.

2. Il y aura des différences significatives entre les scores de valeurs réelles des étudiants selon qu'ils sont inscrits dans un programme d'étude orienté vers les sciences ou dans un, orienté vers les personnes.

Cette hypothèse repose sur les résultats de Batesky et al. (1980), Dupont (1971), Greenfield et al. (1982), Templin et al. (1982) et Widdop et Widdop (1975) qui démontrent la présence de valeurs de travail différentes selon qu'un individu pose un choix professionnel orienté vers les sciences ou vers les personnes.

3. Il y aura des différences significatives entre les scores de perception des étudiants inscrits aux programmes masculins et ceux des programmes d'étude féminins quant aux valeurs de travail attribuées aux femmes de carrière.

Cette hypothèse s'appuie sur les résultats obtenus par Burke (1966), Payne (1982) et Siegfried et al. (1981), alléguant la présence de telles différences. Toujours, selon les mêmes auteurs, il est possible de formuler une dernière hypothèse:

4. L'orientation professionnelle (scientifique ou humanitaire) sera déterminante de l'importance attribuée à la femme de carrière par les étudiants, en ce qui concerne les différents aspects valorisables du travail.

Chapitre II

Méthodologie

Le présent chapitre concerne l'aspect méthodologique et il énonce les principaux éléments relatifs aux sujets étudiés, à l'instrument de mesure employé, au déroulement de l'expérimentation ainsi qu'une brève description de la méthode d'analyse des résultats.

Sujets

L'étape préalable à la constitution de l'échantillon consiste à déterminer la stéréotypie des différents programmes d'étude offerts à l'UQTR. Cette démarche s'est effectuée à partir de trois critères, soit la proportion d'hommes et de femmes inscrits dans chaque programme d'étude à l'UQTR pour l'année 1983-84; la proportion d'hommes et de femmes inscrits dans ces mêmes programmes à l'échelle nationale; finalement, la stabilité relative de ces proportions depuis les cinq dernières années.

Lorsqu'un programme d'étude était majoritairement occupé par les personnes d'un sexe donné, masculin ou féminin, le programme d'étude était classé dans la stéréotypie correspondante, soit masculine ou féminine. Les programmes d'étude indifféremment choisis par les personnes d'un sexe ou de l'autre, étaient catalogués dans la stéréotypie mixte. L'appartenance

des programmes d'étude à une stéréotypie donnée a été vérifiée à l'aide de la méthode statistique du χ^2 .

L'échantillon est constitué de 237 sujets qui se répartissent comme suit: 66 étudiants de génie industriel et de génie électrique, représentant la stéréotypie masculine d'orientation scientifique; la stéréotypie féminine de même orientation se compose de 45 étudiants en biologie-médicale. Quant aux stéréotypies masculine et féminine orientées vers les personnes, elles sont respectivement constituées de 91 étudiants inscrits en enseignement en activité physique et de 35 étudiants engagés au programme d'éducation au préscolaire et d'enseignement à l'élémentaire. Le tableau 6 indique la répartition des hommes et des femmes à l'intérieur de chaque programme (Appendice A).

Par ailleurs, la moyenne d'âge des étudiants est de 23.6 ans en ingénierie, de 21 ans en biologie-médicale, de 22.1 ans en enseignement en activité physique et finalement, de 23 ans en éducation préscolaire et enseignement à l'élémentaire. Ces données sont consignées au tableau 7 (Appendice A). Les différences observées entre les moyennes d'âge des quatre groupes s'expliquent par le fait que les gens d'un même programme ont été recrutés à l'intérieur de cours offerts en première, deuxième ou troisième année, selon le cas. Cependant, les différences relevées ne devraient pas affecter les résultats

car, selon Perron (1968: voir Ouellet, 1973), "la maturité vocationnelle dépend davantage de l'urgence du choix à effectuer que de l'âge chronologique ou du niveau de scolarité atteint" (p. 116). Nous pouvons donc présumer d'une certaine similitude quant au développement professionnel des sujets puisqu'ils en sont tous au stade d'une formation professionnelle terminale.

Afin de préserver les résultats de biais relatifs aux sujets étudiés, ces derniers ont été sélectionnés à partir de certains critères. Ainsi, ils sont tous inscrits à temps plein dans un programme universitaire de premier cycle à l'UQTR, soit l'un des quatre programmes susmentionnés. De plus, seuls les étudiants d'origine canadienne-française ont été retenus.

Instrument

Les résultats de la présente recherche ont été recueillis à l'aide du Questionnaire de valeurs de travail (QVT). Cet instrument a été construit et validé en milieu québécois par Perron et Dupont (1974).

Le QVT comprend 68 énoncés relatifs à des aspects valorisables dans le travail. Le sujet est sollicité afin d'indiquer le degré d'importance qu'il accorde à chacun de ces aspects et ce, à l'aide d'une échelle de type Likert, graduée en six points équidistants allant du point 1 "presque pas

d'importance" au point 6 "très grande importance". Cette échelle, représentée sur la première page du questionnaire par des cercles de différentes grosseurs, est reproduite sur la feuille de réponse. Une copie du questionnaire ainsi que de la feuille de réponse sont présentées en Appendice B.

L'ensemble des énoncés du QVT se regroupent en six échelles dont les cinq premières constituent des métadimensions relatives au travail: 1. STATUT, 2. REALISATION, 3. CLIMAT, 4. RISQUE et 5. LIBERTE. La dernière échelle, soit une échelle de déviation comprenant dix énoncés, ne sera pas prise en considération ici.

L'échelle STATUT comporte 14 items qui se rapportent principalement aux dimensions de reconnaissance sociale, de popularité et de statut, de pouvoir, d'influence, de leadership ainsi qu'aux divers avantages et bénéfices inhérents à un emploi.

L'échelle REALISATION comprend 11 items. Elle recouvre les aspects du travail relatifs à la créativité et à l'invention, au développement ainsi qu'à l'expression de soi, de même qu'à l'utilisation de ses aptitudes et habiletés en vue d'atteindre un objectif donné.

En ce qui concerne l'échelle CLIMAT, dix énoncés la définissent. Cette métadimension est caractérisée par des

aspects du travail tels le respect, la collaboration, la compréhension et l'acceptation de la part des autres, être entouré de gens compétents et agréables ainsi qu'oeuvrer dans un milieu plaisant et organisé.

Douze énoncés font partie de l'échelle RISQUE et réfèrent à la présence de situations imprévues et inconnues, de compétition, de défi, de dépassement, de certaines difficultés à surmonter et de conflits à résoudre.

En dernier lieu, l'échelle LIBERTE se compose de 11 items évoquant l'indépendance, le fait de se différencier des autres, l'auto-détermination, la liberté d'action, l'individualisme, l'autonomie et l'originalité.

De nombreuses recherches effectuées par les membres du Laboratoire de recherche sur les valeurs de l'Université de Montréal ont contribué à conférer au QVT les qualités métrologiques nécessaires pour appréhender adéquatement le phénomène des valeurs de travail. La validité de l'instrument a été démontrée à plusieurs reprises (Dupont, 1971; Ouellet, 1973; Perron, 1981; Quintal, 1973; St-Onge, 1979). Ainsi, les indices de fidélité des scores factoriels, variant entre .75 et .85 selon la méthode test-retest, s'avèrent satisfaisants.

Par ailleurs, les coefficients de consistance interne de chacune des échelles s'établissent comme suit:

STATUT (.89), REALISATION (.82), CLIMAT (.78), RISQUE (.84) et LIBERTE (.79). L'indice d'homogénéité (médiane des corrélations bisérialles) s'avère acceptable, soit de .50 à .67. Les intercorrélations entre les échelles s'échelonnent de .22 à .49, ce qui dénote l'indépendance relative de celles-ci (Perron, 1977: voir St-Onge, 1979).

Déroulement de l'expérimentation

L'expérimentation s'est déroulée pendant la session d'hiver 1984, dans le cadre d'un vaste projet de recherche subventionné par les fonds F.C.A.C. Dans un premier temps, nous avons contacté les directeurs de département¹ et/ou les agents d'administration afin d'obtenir la liste des cours ainsi que les horaires de l'ensemble des programmes d'étude offerts à l'UQTR, incluant les quatre qui nous intéressent plus particulièrement ici: soit ingénierie, biologie-médicale, enseignement en activité physique et éducation préscolaire et enseignement à l'élémentaire. Par la suite, des démarches furent entreprises auprès des professeurs titulaires des cours où nous étions susceptibles de mobiliser le plus grand nombre d'étudiants, afin de leur présenter le projet et d'obtenir leur collaboration. L'objectif visé consistait à recruter

¹L'auteur tient à remercier les directeurs de département, les agents d'administration ainsi que les professeurs qui ont collaboré à la bonne marche de l'expérimentation.

un minimum de 30 personnes par programme.

L'expérimentation s'est tenue pendant une période habituelle de cours. Tout d'abord, un exposé succinct du projet de recherche visait à susciter l'intérêt des étudiants dans le but d'obtenir leur entière collaboration. Ils étaient assurés du caractère confidentiel de la recherche. Après s'être octroyés leur assentiment, la tâche des expérimentateurs consistait à leur distribuer dans l'ordre, la feuille de réponse, celle intitulée "Renseignements supplémentaires", le Questionnaire de valeurs de travail et le Profil de scores bruts de même qu'à leur fournir les indications nécessaires. Une copie de chacune de ces feuilles est présentée en Appendice B.

Le temps requis pour la passation des questionnaires varie entre 31 et 53 minutes selon le nombre d'individus dans chaque groupe (de 11 à 86) et selon qu'ils posaient ou non des questions. Le nombre d'expérimentateurs différait en fonction de la taille du groupe, s'échelonnant de 1 à 5. En général, les gens ont offert une bonne collaboration, une attention soutenue et ils ont travaillé en silence dans une atmosphère studieuse.

A la fin de l'expérimentation, les expérimentateurs demeuraient disponibles pour répondre aux questions des étudiants concernant les objectifs et les implications de la recherche.

Méthodes d'analyse des résultats

Les résultats portant sur les valeurs réelles des étudiants et sur les perceptions qu'ils entretiennent à l'égard des valeurs des femmes de carrière sont analysés selon un schème factoriel 2 x 2 (stéréotype x orientation), à l'aide d'une analyse de variance multivariée. Cette méthode s'avère des plus appropriées puisqu'elle tient compte des interrelations existant entre les cinq échelles du QVT. L'analyse a été effectuée selon le programme MANOVA du SPSS au Centre de Calcul de l'Université de Montréal. Le seuil de probabilité retenu afin de juger des différences significatives se situe à .05.

Chapitre III

Présentation et interprétation des résultats

Le présent chapitre se concentre d'abord sur la présentation des résultats tandis que la deuxième partie porte sur leur interprétation. Les hypothèses émises précédemment sont examinées à la lumière des résultats obtenus.

Présentation des résultats

Dans un premier temps, l'analyse porte sur la relation existant entre les valeurs de travail et les variables indépendantes, soit la stéréotypie et l'orientation.

Valeurs de travail

Le tableau 8 révèle les résultats obtenus à l'analyse de variance multivariée.

Tableau 8

Analyse de variance multivariée des valeurs de travail en fonction de la stéréotypie et de l'orientation (N=237)

Source de variation	Wilks	F (approx)	dl	p
Stéréotypie (A)	.730	16.978	5, 229	.000
Orientation (B)	.962	1.815	5, 229	.111
A x B	.948	2.515	5, 229	.031

On y constate un effet d'interaction significatif de la stéréotypie et de l'orientation ($F=2.515$; $p= .031$).

Ces résultats indiquent que les valeurs de travail de chacune des deux stéréotypies varient de façon significative selon l'orientation.

L'effet principal de la stéréotypie ($F=16.978$) est significatif au seuil de probabilité de .000. Par contre, les résultats ($F=1.815$; $p=.111$) montrent qu'il n'y a pas d'effet principal de l'orientation. Il existe donc des différences de valeurs de travail entre les étudiants de stéréotypies différentes, mais non d'orientations différentes. Donc, l'hypothèse 1 est vérifiée mais pas la deuxième.

A. Interaction de la stéréotypie et de l'orientation

Une analyse a posteriori par fonction discriminante permet de préciser davantage les résultats obtenus au niveau de l'analyse de variance multivariée. Les résultats sont présentés au tableau 9.

Tableau 9

Coefficients standardisés des fonctions discriminantes selon la stéréotypie, l'orientation et l'interaction de ces deux variables (N=237)

Valeur	Coefficient		
	Stéréotypie (A)	Orientation (B)	A x B
STATUT	-.62597	-.10507	-.08954
REALISATION	.50031	-.21540	1.05501
CLIMAT	.45033	.98773	-1.01567
RISQUE	-.68466	-.24656	-.11147
LIBERTE	.61208	.55201	-.07476

La fonction discriminante relative à l'interaction de la stéréotypie et de l'orientation (A x B) révèle les

coefficients standardisés suivants: STATUT (-.08954); REALISATION (1.05501); CLIMAT (-1.01567); RISQUE (-.11147) et LIBERTE (-.07476). Selon toute vraisemblance, ce sont les échelles REALISATION et CLIMAT qui expliquent le mieux l'effet d'interaction.

Il est possible d'examiner de plus près l'effet d'interaction à ces échelles en se référant aux tableaux 10 et 11 pour obtenir les moyennes respectives de chacun des programmes d'étude.

Tableau 10

Scores moyens des étudiants à l'échelle REALISATION,
selon la stéréotypie et l'orientation de
leur programme d'étude (N=237)

Orientation	Stéréotypie					
	Masculine		Féminine		Total	
	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ
Scientifique	47.38	4.91	49.04	6.62	48.05	5.37
Humanitaire	46.76	6.53	51.06	5.37	47.96	6.19
Total	47.02	5.62	49.93	6.21	48.00	6.14

Si l'on considère les résultats obtenus par chaque sous-groupe, il appert que le groupe d'étudiants de stéréotypie masculine orientée vers les sciences obtient un score moyen plus élevé à l'échelle REALISATION comparativement au groupe d'étudiants orienté vers les personnes. Leurs moyennes respectives sont de 47.38 et de 46.76.

La tendance est inversée chez les étudiants engagés dans un programme féminin. En effet, le groupe d'orientation scientifique obtient ici un score plus faible que le groupe d'orientation humanitaire. Des moyennes respectives de 49.04 et de 51.06 témoignent de cet état de fait. Le faible score obtenu par le groupe de stéréotypie masculine orientée vers les personnes contribue donc à l'effet d'interaction.

La figure 1 représente graphiquement l'effet d'interaction observé à l'échelle REALISATION.

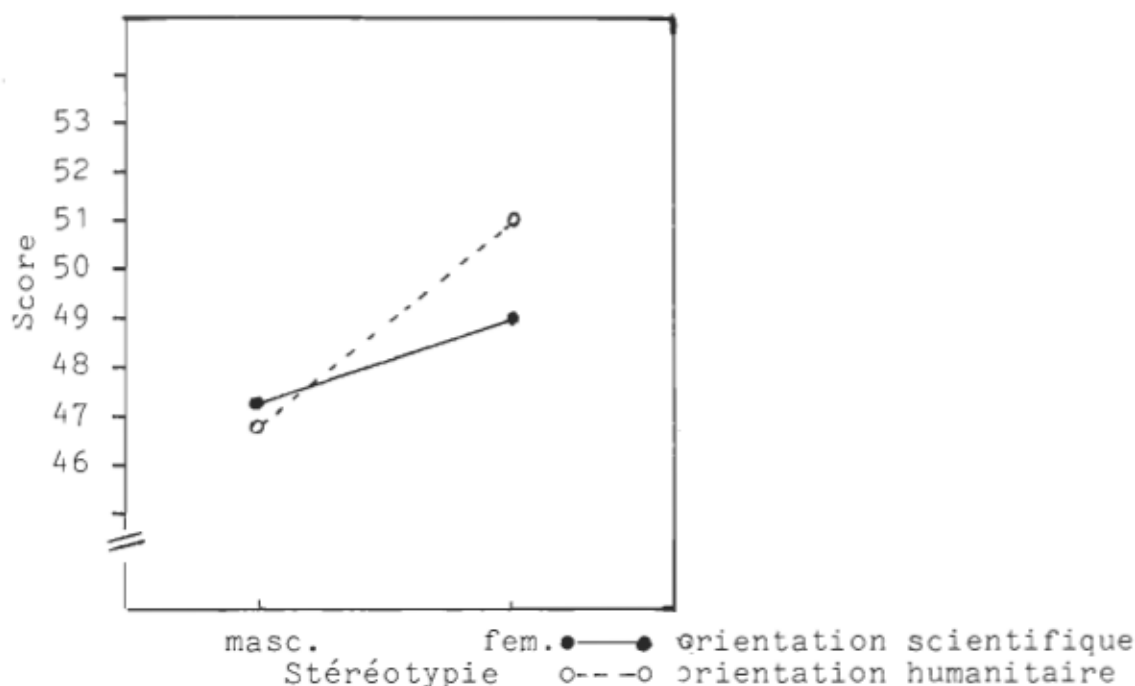


Fig. 1 - Interaction de la stéréotypie et de l'orientation à l'échelle REALISATION

On peut facilement visualiser l'important écart existant entre les programmes de stéréotypies masculine et féminine d'orientation humanitaire.

Par ailleurs, le tableau 11 et la figure 2 permettent d'examiner l'effet d'interaction à l'échelle CLIMAT.

Tableau 11

Scores moyens des étudiants à l'échelle CLIMAT,
selon la stéréotypie et l'orientation de
leur programme d'étude (N=237)

Orientation	Stéréotypie					
	Masculine		Féminine		Total	
	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ
Scientifique	46.06	6.13	51.58	6.78	48.30	6.43
Humanitaire	50.03	6.09	52.20	5.73	50.64	5.80
Total	48.36	6.11	51.85	6.22	49.54	6.70

En considérant les scores moyens de chacun des sous-groupes, on constate que les étudiants de stéréotypie masculine orientée vers les sciences obtiennent un score moyen beaucoup plus faible ($\bar{X} = 46.06$) que le groupe orienté vers les personnes ($\bar{X} = 50.03$).

Les résultats des étudiants à l'intérieur de la stéréotypie féminine accusent un écart moins important en fonction de leur orientation. En effet, les gens d'orientation scientifique obtiennent un score légèrement moindre que le score obtenu par les étudiants du programme humanitaire. Leurs valeurs respectives sont de 51.58 et de 52.20.

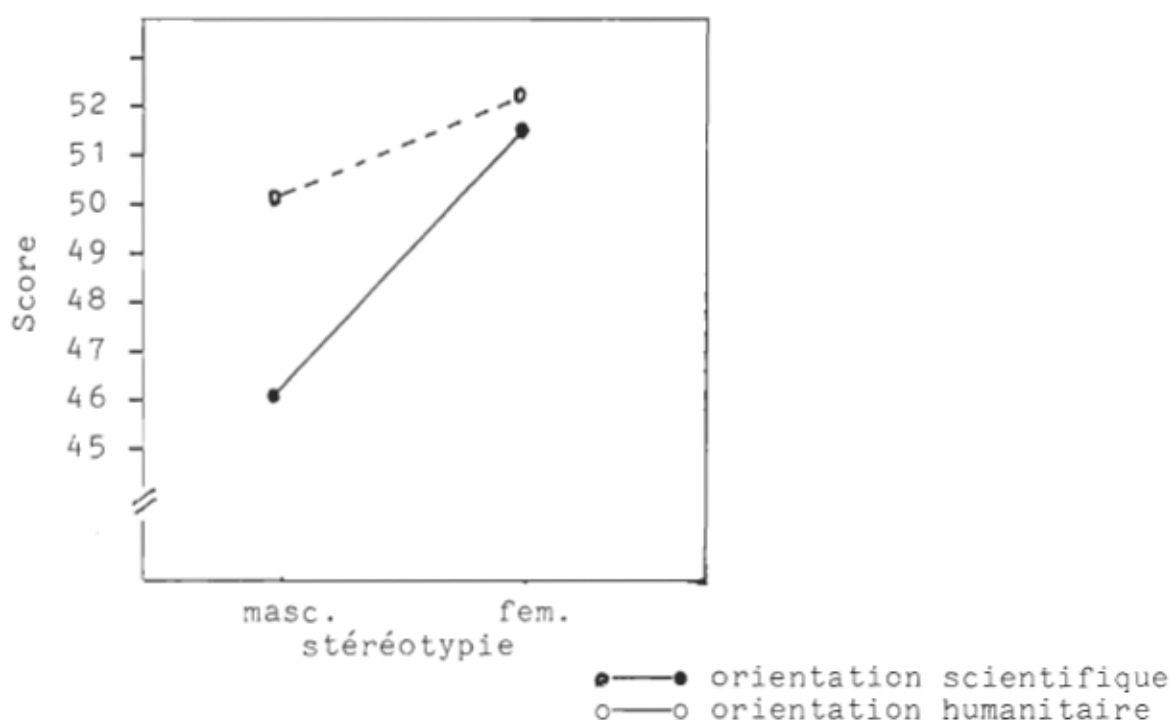


Fig. 2 - Interaction de la stéréotypie et de l'orientation à l'échelle CLIMAT

Grâce à la figure 2, il est facile de constater que l'effet d'interaction est imputable à la faible valorisation du CLIMAT, exprimée par le groupe d'étudiants de stéréotypie masculine orientée vers les sciences.

B. Effet principal de la stéréotypie

L'analyse a posteriori par fonction discriminante relative à la stéréotypie des sujets indique le poids respectif de chaque valeur du QVT, soit le STATUT (-.62597), la REALISATION (.50031), le CLIMAT (.45033), le RISQUE (-.68466) et la LIBERTE (.61208) (Tableau 9). Par cette fonction, le STATUT et le RISQUE sont

les dimensions du travail qui distinguent le mieux les deux stéréotypies entre elles. Bien que l'échelle LIBERTE ait un coefficient presque aussi élevé, en valeur absolue, que celui du STATUT, elle a été écartée.

En effet, le calcul des scores pondérés permet de déterminer jusqu'à quel point une échelle contribue à discriminer les deux stéréotypies entre elles. Ces scores sont calculés à partir des moyennes obtenues à chaque échelle et des coefficients standardisés de la fonction discriminante relative à la stéréotypie.

Tableau 12

Scores pondérés de valeurs de travail
selon la stéréotypie (N=237)

Valeurs	<u>Stéréotypie</u>	
	Masculine	Féminine
STATUT	-23.21	-20.49
REALISATION	23.52	24.98
CLIMAT	21.78	23.35
RISQUE	-23.06	-20.33
LIBERTE	22.95	24.09

La comparaison entre eux des scores pondérés de chaque stéréotypie permet d'identifier les échelles qui contribuent le plus à différencier les deux groupes. Ainsi, les scores pondérés pour les stéréotypies masculine et féminine sont respectivement de -23.21 et -20.49 pour le STATUT; 23.52 et

et 24.98 pour la REALISATION; 21.78 et 23.35 pour le CLIMAT;
- 23.06 et -20.33 pour le RISQUE; et finalement, 22.95 et 24.09
pour la LIBERTE.

Les scores moyens des étudiants de stéréotypies masculine et féminine sont respectivement de 37.08 et de 32.74 à l'échelle STATUT, de 33.68 et de 29.70 à l'échelle RISQUE, de 37.50 et de 39.35 à l'échelle LIBERTE (Tableau 13).

La figure 3 permet de visualiser clairement l'effet de la stéréotypie à chacune des échelles. Ainsi, les dimensions du STATUT et du RISQUE contribuent le plus à différencier les étudiants des deux stéréotypies entre eux, comparativement aux variations observées aux trois autres échelles. Les zones hachurées à la figure 3 représentent les variations dues à la stéréotypie.

Conséquemment, l'hypothèse I, voulant que les scores de valeurs de travail varient selon la stéréotypie du programme d'étude, est donc confirmée.

C. Effet principal de l'orientation

Selon les résultats consignés au tableau 8 ($F=1.815$; $p = .111$), il n'y a pas d'effet principal de l'orientation. L'hypothèse II est donc infirmée, puisqu'il n'existe aucune différence significative entre les dimensions du travail valorisées par les étudiants des programmes scientifiques et ceux des programmes orientés vers les personnes.

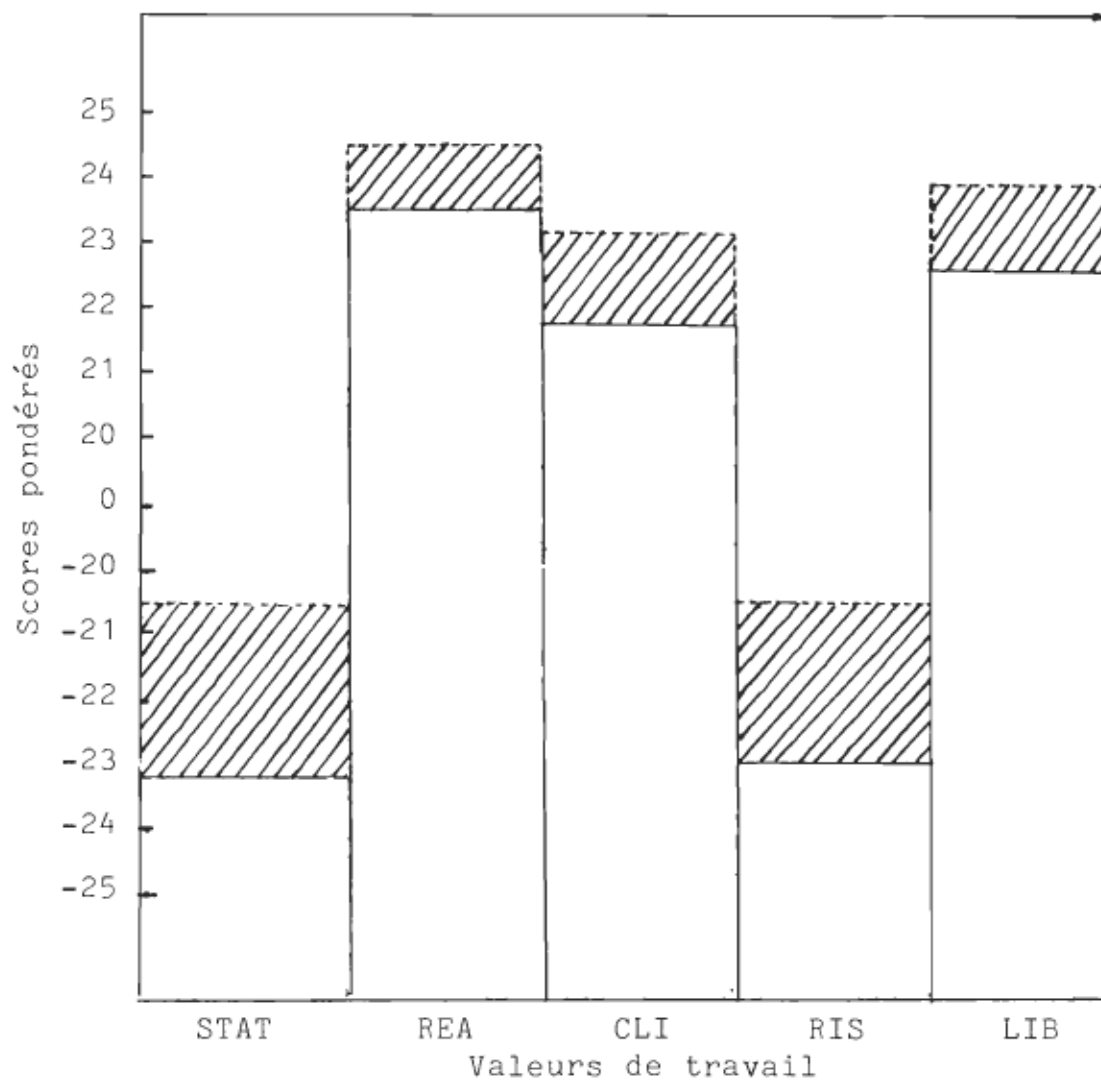


Fig. 3 - Scores pondérés de valeurs de travail selon la stéréotypie

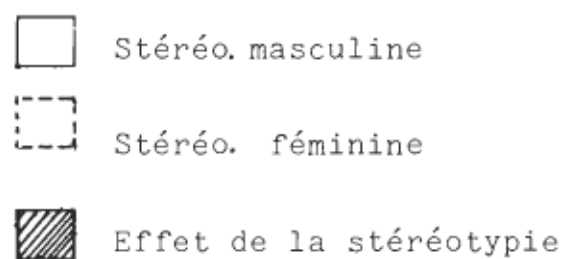


Tableau 13

Scores moyens de valeurs de travail selon le programme
d'étude, la stéréotypie et l'orientation
(N=237)

	N	ECHELLES				
		STATUT	REALISATION	CLIMAT	RISQUE	LIBERTE
Programmes:						
. génie	66	35.70	47.38	46.06	34.44	36.82
. bio-médicale	45	32.68	49.04	51.58	29.32	38.65
. ens. act. phy.	91	38.08	46.76	50.03	33.12	38.00
. ed. pres. et ens. элем.	35	32.82	51.07	52.20	30.19	40.24
Stéréotypie:						
. masculine	157	37.08	47.02	48.36	33.68	37.50
. féminine	80	32.74	49.93	51.85	29.70	39.35
Orientation:						
. scientifique	111	34.48	48.05	48.30	32.37	37.56
. humanitaire	126	36.62	47.96	50.64	32.31	38.63
Total	237	35.61	48.00	49.54	32.34	38.13

Perception des valeurs de travail

Le tableau 14 présente les résultats obtenus à l'analyse de variance multivariée pour les valeurs perçues chez la femme de carrière.

Tableau 14.

Analyse multivariée des valeurs perçues par les étudiants chez la femme professionnelle, selon leur stéréotypie et leur orientation (N=237)

Source de variation	Wilks	F (approx.)	dl	p
Stéréotypie (A)	.82828	9.495	5, 229	.000
Orientation (B)	.97500	1.174	5, 229	.322
A x B	.97169	1.334	5, 229	.250

Les résultats ($F = 1.334$; $p = .250$) ne révèlent aucune interaction de la stéréotypie et de l'orientation. Il n'y a donc pas de variation significative dans les perceptions de valeurs de travail dues à l'orientation à l'intérieur de chacune des deux stéréotypies.

Les résultats relatifs à la stéréotypie ($F = 9.495$) signalent un effet principal très important de cette variable, atteignant le seuil de probabilité de .000. Les étudiants de la stéréotypie masculine et ceux de la stéréotypie féminine attribuent donc à la femme de carrière des valeurs de travail

très différentes, confirmant ainsi la troisième hypothèse.

Par contre, les données rapportées au tableau 14 marquent l'absence d'un effet principal de l'orientation ($F = 1.17449$; $p = .322$). Il n'existe donc pas de différence dans les valeurs perçues chez la femme professionnelle, selon que les sujets occupent un programme orienté vers les sciences ou vers les personnes. L'hypothèse 4 est donc infirmée.

A. Effet principal de la stéréotypie

Afin de préciser davantage les résultats obtenus au niveau de l'analyse de variance multivariée, les coefficients standardisés de la fonction discriminante ont été calculés, selon la stéréotypie (Tableau 15).

Tableau 15

Coefficients standardisés de la fonction
discriminante relative à la stéréotypie
($N = 237$)

Valleur	Coefficient
STATUT	-.23416
REALISATION	.97749
CLIMAT	-.01198
RISQUE	-.36205
LIBERTE	.29371

Les coefficients présentés au tableau 15 s'avèrent relativement peu élevés pour les échelles STATUT (-.23416), CLIMAT(-.01198), RISQUE (-.36205) et LIBERTE (.29371). Par

contre, l'échelle REALISATION obtient un poids considérablement élevé (.97749). C'est d'ailleurs principalement à l'échelle REALISATION que les sujets de la stéréotypie masculine et ceux de la stéréotypie féminine se distinguent significativement les uns des autres.

Si l'on se réfère au tableau 16, l'examen des scores pondérés pour chacune des échelles du QVT confirme la puissance discriminante de la stéréotypie à l'échelle REALISATION.

Tableau 16

Scores pondérés des valeurs perçues chez la
femme professionnelle, selon la stéréotypie
(N=237)

Valeurs	Stéréotypie	
	Masculine	Féminine
STATUT	-9.35	-9.10
REALISATION	47.32	53.31
CLIMAT	-.61	-.62
RISQUE	-12.99	-12.66
LIBERTE	13.44	14.33

En effet, les différences entre les scores pondérés de la stéréotypie masculine et ceux de la stéréotypie féminine s'avèrent définitivement négligeables au STATUT (Masc.: -9.35; fém.: -9.10), au CLIMAT (masc.: -.61; fém.: -.62), au RISQUE

(masc.: -12.99; fém.: -12.66) et puis, à l'échelle LIBERTE (masc.: 13.44; fém.: 14.33). Il ne fait nul doute que l'effet principal de la stéréotypie s'explique, d'abord et avant tout, par la différence très marquée entre le degré de valorisation des deux stéréotypies, à l'échelle REALISATION. L'écart existant entre les scores pondérés de ces deux stéréotypies (masc.: 47.32; fém.: 53.31) témoigne indéniablement de cet état de fait.

Les étudiants de la stéréotypie féminine obtiennent effectivement un score moyen ($\bar{X} = 54.54$) beaucoup plus élevé comparativement à celui des étudiants de la stéréotypie masculine ($\bar{X} = 48.41$) (Tableau 17).

Par conséquent, l'hypothèse III se trouve confirmée puisqu'il est possible de distinguer entre eux les groupes de stéréotypies masculine et féminine selon l'importance de la REALISATION, attribuée à la femme professionnelle.

B. Effet principal de l'orientation

Les résultats présentés au tableau 8 ($F = 1.17$; $p = .322$) révèlent qu'il n'existe pas d'effet principal de l'orientation sur les perceptions qu'entretiennent les étudiants quant aux valeurs de travail de la femme professionnelle. L'hypothèse IV, stipulant la présence d'un tel effet, s'avère donc infirmée.

Tableau 17

Scores moyens de perception de valeurs de travail selon le
programme d'étude, la stéréotypie et l'orientation
(N=237)

	N	ECHELLES				
		STATUT	REALISATION	CLIMAT	RISQUE	LIBERTE
Programmes:						
. génie	66	39.53	47.88	49.49	35.06	46.46
. bio-médicale	45	38.11	53.98	53.13	32.51	48.04
. ens. ed. phy.	91	40.25	48.79	51.40	36.46	45.24
. ed. pres. et ens. элем.	35	39.80	55.26	50.51	38.14	49.71
Stéréotypie:						
. masculine	157	39.95	48.41	50.59	35.87	45.75
. féminine	80	38.85	54.54	51.99	34.98	48.78
Orientation:						
. scientifique	111	38.96	50.35	50.96	34.03	47.10
. humanitaire	126	40.13	50.59	51.15	36.93	46.48
Total	237	39.58	50.48	51.06	35.57	46.77

En conclusion, seule la stéréotypie du programme d'étude permet de distinguer les étudiants selon leurs propres valeurs de travail et selon les dimensions qu'ils perçoivent comme étant importantes pour la femme professionnelle.

Interprétation des résultats

La discussion des résultats s'élabore selon l'ordre de leur présentation. Une première partie explique les différences existant entre les valeurs de travail manifestées par des étudiants de stéréotypies différentes. Une seconde reprend l'analyse des résultats en fonction de l'orientation du programme d'étude. Ensuite, une troisième et quatrième partie commentent les résultats relatifs aux valeurs de travail de la femme professionnelle telles que perçues par des étudiants universitaires, qui se distinguent entre eux par la stéréotypie et l'orientation de leur programme d'étude.

L'interprétation des résultats s'appuie d'abord sur les données statistiques disponibles, puis sur les divers éléments théoriques et expérimentaux sur lesquels se base la présente recherche et ce, dans une perspective psycho-sociologique.

Valeurs de travail

A. Interaction de l'orientation et de la stéréotypie

Il importe avant tout de considérer l'effet d'interaction observé aux échelles REALISATION et CLIMAT.

1. REALISATION. En se référant aux scores moyens des quatre groupes d'étudiants (tableau 10) ainsi qu'à leur représentation graphique à la figure 1, il est possible de constater la présence de différences dues à l'orientation à l'intérieur de chaque stéréotypie. De fait, les étudiants inscrits dans un programme masculin accordent davantage d'importance à la REALISATION s'ils se trouvent dans une discipline orientée vers les sciences plutôt qu'une orientée vers les personnes.

Inversement pour les étudiants de la stéréotypie féminine, ce sont ceux dont le programme d'étude est orienté vers les personnes qui accordent plus de poids à la REALISATION. L'effet d'interaction est attribuable au groupe d'étudiants en enseignement en activité physique, programme masculin orienté vers les personnes, qui accordent beaucoup moins d'importance à cette dimension comparativement aux étudiants du programme féminin.

A notre connaissance, une telle interaction n'a jamais été observée dans le cadre de recherches antérieures. Par ailleurs, il ne semble pas exister de travaux portant sur la valorisation de la REALISATION au travail selon la catégorisation effectuée ici en fonction de l'orientation professionnelle.

Cependant, de nombreuses recherches se sont intéressées aux variations dans les dimensions du travail valorisées

par les sujets, selon leur programme d'étude. Si l'on examine leurs résultats à la lumière des catégories, scientifique et humanitaire, opérées ici, il en ressort une certaine ambiguïté. En effet, les résultats de certains auteurs nous permettent de présumer de l'importance prévalente de la REALISATION chez les étudiants de programmes orientés vers les personnes. Ainsi, les résultats de Dupont (1971) démontrent que les étudiants en psychologie (orientation vers les personnes) obtiennent des scores plus élevés à cette échelle comparativement aux étudiants en génie (orientation vers les sciences). Par ailleurs, les résultats de St-Onge (1979), même s'ils ne sont pas significatifs, révèlent tout de même une tendance chez les étudiants de sciences humaines à valoriser plus fortement cette dimension du travail que ne le font les étudiants de sciences administratives.

Par contre, les résultats d'autres auteurs, dont Greenfield et al. (1982) et de Wilson et al. (1982), démontrent que les étudiants de programmes scientifiques accordent une importance considérable aux aspects relatifs à la REALISATION dans le travail. Il s'avère extrêmement difficile de trouver de solides antécédents empiriques permettant d'attribuer l'interaction au seul effet de l'orientation de la profession vers un objet d'application spécifique.

D'ailleurs, l'étude de Widdop et Widdop (1975), effectuée auprès de 123 étudiantes universitaires inscrites à des programmes d'enseignement, soit en éducation physique ou à l'élémentaire, démontre l'existence de différences considérables entre ces deux groupes de même orientation, quant à l'importance qu'elles accordent à la REALISATION du travail.

Les faibles résultats obtenus ici par les étudiants en enseignement en activité physique à l'échelle REALISATION, sont plutôt inattendus. En effet, ces étudiants se sont montrés très intéressés, par le passé, aux dimensions relatives à cette échelle, telles la possibilité de développer et d'utiliser leurs habiletés et aptitudes sportives, avoir la possibilité d'utiliser leur imagination et de développer une certaine efficacité au niveau intellectuel (Mulling, 1981: voir Templin et al., 1982; Widdop et Widdop, 1975). Les sujets étudiés ici se distinguent donc de ceux des études antérieures. Il est plausible de croire que certains facteurs (examen après l'expérimentation) aient pu influencé la performance des sujets et que la reprise de l'expérimentation auprès d'un autre groupe amènerait de tout autres résultats.

Parallèlement, ce groupe obtient aussi la moyenne la plus élevée à l'échelle STATUT (Tableau 13). Il est possible que ces sujets soient davantage intéressés par le "leadership" qu'ils peuvent éventuellement exercer et par la reconnaissance

sociale octroyée à un athlète lorsqu'il exécute une bonne performance. D'autant plus que les sujets ont répondu au questionnaire pendant la session d'hiver 1984, soit au moment où les athlètes québécois étaient entourés de popularité et de publicité en regard de leur participation aux Jeux Olympiques de Los Angeles. Compte tenu des succès rencontrés à l'échelle mondiale par les athlètes canadiens et québécois depuis les dernières années, les sujets au moment où ils ont répondu au QVT, étaient peut-être davantage en contact avec des motivations reliées au STATUT plutôt qu'à la REALISATION.

2. CLIMAT. Les résultats consignés au tableau 8 indiquent la présence de différences dues à un effet très marqué de la stéréotypie au niveau des groupes d'orientation scientifique. En se référant aux moyennes consignées au tableau 11 et représentées graphiquement à la figure 2, on constate que le score relativement élevé du groupe de biologie-médicale contribué à l'effet d'interaction.

En effet, l'écart observé entre les scores moyens des deux programmes d'orientation humanitaire est beaucoup moins important que l'écart observé entre les scores moyens des programmes scientifiques. De fait, le programme masculin orienté vers les sciences obtient des scores ($\bar{X} = 46.06$) nettement inférieurs à ceux du programme féminin ($\bar{X} = 51.58$).

Ces résultats répètent les observations antérieures. Ainsi, de nombreux auteurs (Alden, 1973; Dupont, 1971; Greenfield et al, 1982; Jagacinski et Lebold, 1981; Lebold et Linden, 1983; Lebold et al., 1983; Ott, 1976) ont pertinemment démontré que les ingénieurs accordent bien peu de valeur aux dimensions relatives au CLIMAT.

Par ailleurs, les études menées au Council on Education (1974) et au National Institute of Health (1972) mettent en évidence l'importance accordée au CLIMAT par des futurs professionnels de la santé, oeuvrant dans une profession connexe à la biologie-médicale. Ces professionnels accordent en effet beaucoup d'importance au fait d'aider les autres.

Les résultats obtenus ici s'inscrivent selon les rôles sexuels masculin et féminin. En effet, l'éducation des hommes les amène à développer diverses attitudes telles l'indépendance, la logique et la force qui ne sont pas nécessairement compatibles avec les dimensions d'aide et d'altruisme reliées au CLIMAT. Les femmes, par contre, sont encouragées à développer de telles attitudes. Ces attitudes expliquent en partie les résultats obtenus ici.

On peut finalement s'interroger sur le fait d'avoir regroupé des programmes d'étude aussi différents que l'ingénierie et la biologie-médicale à l'intérieur d'une même catégorie.

En effet, le concept d'orientation ne tient compte que d'un aspect, soit l'objet d'application de la profession, alors qu'il y a possiblement d'autres dimensions susceptibles d'intervenir de façon plus marquée au niveau des valeurs de travail.

B. Effet principal de la stéréotypie

Selon les résultats présentés au tableau 8, il existe des différences significatives entre les valeurs de travail exprimées par les étudiants des stéréotypies masculine et féminine, plus particulièrement au niveau des échelles STATUT et RISQUE.

1. STATUT. En se référant au tableau 13, il est possible de constater un écart important entre le score moyen des étudiants de stéréotypie féminine ($\bar{X} = 32.74$) et celui des étudiants de stéréotypie masculine ($\bar{X} = 37.08$). Ces derniers accordent davantage de poids à cette dimension du travail, sans tenir compte de l'orientation de leur programme d'étude. Ils valorisent à un degré plus élevé le fait d'avoir des responsabilités, d'être reconnus et admirés de même que le fait de toucher un revenu élevé et ce, comparativement aux étudiants de stéréotypie féminine.

Cet état de fait s'accorde avec les résultats recueillis par Brenner et Tomkiewicz (1979), Perron (1981, 1980),

St-Onge (1979) ainsi que Siegfried et al. (1981) qui, de façon unanime, confirment la primauté du STATUT chez les garçons comparativement aux filles.

Le processus de socialisation ainsi que l'apprentissage des stéréotypes sexuels fournissent des éléments d'interprétation susceptibles de bien expliquer cette réalité. Diverses théories (Kolberg, 1966: voir Katz, 1979) décrivent le phénomène de l'apprentissage des rôles masculins et féminins en émettant ainsi les bases pour la formation des valeurs. La famille, l'école, les mass média ainsi que la littérature transmettent aux enfants des prescriptions à propos de façons d'être et d'agir propres au sexe de l'enfant.

C'est d'ailleurs en fonction de ces prescriptions que les adolescents effectuent leurs choix professionnels. Longtemps, les femmes et les hommes se sont vus confinés dans des secteurs de travail qui étaient en continuité avec leurs rôles sexuels respectifs. De fait, les filles se dirigeaient vers des domaines d'étude traditionnellement féminins tels, le secteur hospitalier, l'enseignement et le secteur social, tandis que les garçons embrassaient des choix professionnels de nature scientifique tels, le génie, la physique et les mathématiques, entre autres. Une telle dichotomisation dans les choix professionnels correspond aux conséquences d'une

éducation qui prépare les garçons à viser l'accomplissement, le rendement et les objectifs financiers, tandis qu'elle oriente les filles vers la famille, l'affiliation, l'harmonie et l'amour (Rokeach, 1973).

Conséquemment, il n'est pas surprenant de retrouver chez les étudiants provenant de la stéréotypie masculine ce même engouement pour le pouvoir, l'indépendance et l'admiration, puisque ces traits sont généralement admis et encouragés chez l'homme. Par contre, la recherche du STATUT ou de la réussite sociale ne serait pas souhaitable pour la femme, si l'on en croit les résultats encore observés, puisque ces caractéristiques sont inconciliables avec son rôle expressif.

Il existe cependant certains individus qui transgressent certaines normes sociales en adoptant un choix professionnel non-traditionnel. Les travaux de Almquist (1974), de Greenfeld et al. (1980) et de Greenfield et al. (1982) démontrent que les femmes ayant effectué un choix professionnel non-traditionnel valorisent des dimensions généralement privilégiées par les hommes. Il serait intéressant, lors d'études ultérieures, de se pencher plus particulièrement sur les choix de carrière non-traditionnelle ainsi que sur les facteurs qui y sont reliés.

2. RISQUE. Si l'on se réfère au tableau des moyennes (tableau 13), il appert que les gens de la stéréotypie

masculine accordent plus de poids à cette dimension (\bar{X} = 33.68) comparativement aux gens de la stéréotypie féminine (29.70).

De façon générale, les étudiants inscrits à l'intérieur de la stéréotypie masculine attachent plus d'intérêt, comparativement à leurs collègues de la stéréotypie féminine, à retrouver dans leur future profession des aspects tels, l'inconnu, le risque, l'incertitude et parfois, le danger.

Les différences observées entre les deux stéréotypies dans leur degré de valorisation du RISQUE au travail, correspondent aux différences relevées dans la littérature entre le degré de valorisation des hommes et celui des femmes. Certains auteurs, dont Burke (1966), Brenner et Tomkiewicz (1979), Perron (1981, 1980) et St-Onge (1979) ont mis en relief l'importance des éléments de risque dans la hiérarchie des valeurs de travail des hommes comparativement à celle de leurs collègues féminins. Ils désirent, bien plus que ces dernières, une profession où l'opportunité de prendre des risques et de transiger avec des éléments inconnus est offerte.

Etant donné que la stéréotypie masculine se compose majoritairement d'effectifs masculins, il n'est pas étonnant de retrouver chez eux un score moyen plus élevé comparativement à celui de leurs collègues de stéréotypie féminine. Une telle attitude s'inscrit dans la lignée des rôles et des

stéréotypes sexuels appris depuis la plus tendre enfance. En effet, on enseigne aux garçons à se montrer forts, aventureux, compétitifs et même parfois, téméraires. Par contre, les filles sont conditionnées à être douces, passives, prudentes et réservées. Linder et Bauer (1983) ont démontré que les garçons et les filles entretiennent des valeurs de vie allant en ce sens. Suite à une étude effectuée auprès de 210 étudiants, ils constatent que les valeurs terminales discriminant le plus les deux sexes, sont une vie excitante privilégiée par les hommes et la sécurité familiale, par les femmes. Il semble indéniable que les femmes sont conditionnées à rechercher la sécurité et à éviter le risque dans tous les différents secteurs de leur vie, tandis que les hommes, au contraire, sont encouragés à poursuivre cette dimension.

C. Effet principal de l'orientation

Avant de considérer les valeurs de travail des étudiants selon l'orientation de leur secteur d'étude, il convient de rappeler la nature exploratoire de l'étude de cette variable, telle que définie ici. A notre connaissance, il s'agit en effet de l'un des premiers travaux à considérer les valeurs de travail des étudiants en regroupant des programmes d'étude selon qu'ils sont orientés vers les sciences ou bien vers les personnes. A la lumière des travaux susceptibles d'apporter des précisions

quant aux valeurs de travail des étudiants en fonction de leur orientation professionnelle, une seule hypothèse a été formulée à l'effet qu'il y aurait des différences significatives dans le degré d'importance attribué à divers aspects du travail, selon l'orientation du programme d'étude.

Cette hypothèse se voit totalement infirmée par l'absence de différence significative entre les scores moyens d'étudiants provenant d'orientations différentes, et ce, aux cinq échelles du QVT. Cette hypothèse s'appuyait sur une littérature empreinte de confusion. Bien que certaines recherches (Galejs et King, 1983; Perron, 1981, 1980; Strange et Rea, 1983) permettent dans une certaine mesure d'appuyer l'hypothèse susmentionnée, ces auteurs ne considéraient pas spécifiquement l'orientation du programme d'étude et dans la plupart des cas (Galejs et King, 1983; Strange et Rea, 1983), deux ou trois programmes d'étude étaient comparés quant aux valeurs de travail de leurs occupants respectifs. Conséquemment, il est difficile de dire si les différences constatées dépendaient de l'orientation ou bien de la nature même de ces programmes.

Par ailleurs, les programmes étudiés dans ces recherches pouvaient aussi être classés selon leur stéréotypie. Il devient donc bien précaire d'attribuer les différences observées à l'effet orientation plutôt qu'à l'effet stéréotypie.

Dans le cadre de la présente recherche, l'absence d'effet significatif de l'orientation peut s'expliquer par un effet plus puissant de la stéréotypie. D'ailleurs, Shinar (1975) obtient des résultats qui corroborent cet état de fait lorsqu'elle étudie les stéréotypes sexuels à l'intérieur des professions. Dans cette étude, les gens préféraient déterminer la stéréotypie d'une profession à partir de la proportion hommes/femmes plutôt que des caractéristiques de personnalité impliquées dans les tâches inhérentes à chaque profession. Il semble donc que les gens choisissent une carrière bien plus parce qu'ils la perçoivent appropriée à leur sexe qu'à cause de l'orientation même (sciences ou personnes).

Cependant, lors de la composition de notre échantillon, il aurait été préférable de sélectionner, autant que faire se peut, un plus grand nombre de programmes d'étude à l'intérieur de chaque sous-groupe afin de vérifier d'une part, si l'on peut vraiment dissocier l'effet orientation de celui de la stéréotypie; et d'autre part, de vérifier plus adéquatement l'hypothèse formulée en fonction de l'orientation. Des recherches subséquentes auraient avantage à tenir compte de ces remarques.

En dépit de ces lacunes méthodologiques, les données recueillies ici nous amènent à conclure que les valeurs

de travail des individus ne constituent pas un facteur déterminant dans le fait qu'ils choisissent une profession scientifique plutôt qu'une orientée vers les personnes.

Perception des valeurs de travail

Nous abordons maintenant la partie relative à l'interprétation des résultats de perception des étudiants quant aux valeurs de travail des femmes de carrière. La démarche s'élabore à l'image de la section précédente, c'est-à-dire en suivant l'ordre de présentation des données.

A. Effet principal de la stéréotypie

La perception des étudiants quant aux valeurs de travail de la femme de carrière diffère selon la stéréotypie de leur programme d'étude à l'échelle REALISATION. La troisième hypothèse stipulant que les étudiants des deux stéréotypes percevraient de façon significativement différente les valeurs de travail de la femme de carrière, se voit ainsi confirmée.

1. REALISATION. Les étudiants inscrits à l'intérieur des programmes de biologie-médicale et d'éducation préscolaire et d'enseignement à l'élémentaire perçoivent chez la femme de carrière une importance plus grande de la REALISATION comparativement à celle perçue par les étudiants des programmes

de génie et d'enseignement en activité physique.

Le relevé de la littérature ne nous fournit que peu d'ouvrages s'intéressant à la perception des valeurs de travail et la plupart d'entre eux (Burke, 1966; Payne, 1982; Siegfried et al., 1981) étudie la perception des valeurs de travail des personnes de sexe opposé à celui du répondant. La présente recherche innove donc en portant expressément sur les valeurs de travail de la femme professionnelle, telles que perçues par les personnes des deux sexes ou plus précisément, par les étudiants occupant des programmes d'étude stéréotypés masculins ou féminins.

Ainsi, les travaux de Siegfried et al. (1981) démontrent que les hommes de cette étude croient que le fait de contribuer à la société par le travail est légèrement plus valorisé par une femme que par un homme. Par ailleurs, les sujets féminins évaluent cet aspect du travail comme étant beaucoup moins important pour les hommes que pour elles-mêmes. Ces données corroborent en partie les résultats obtenus ici, à savoir que les gens de stéréotypie féminine attribuent une plus grande importance que ceux de stéréotypie masculine à la REALISATION dans le travail de la femme professionnelle.

Le phénomène de projection de similarité (Campbell, 1964: voir Simard, 1982) semble intervenir dans les résultats

de perception des gens de stéréotypie féminine quant aux valeurs de travail des femmes de carrière. Ainsi, les gens de stéréotypie féminine obtiennent déjà un degré de valorisation plus élevé à l'échelle REALISATION, comparativement au score obtenu par les étudiants de stéréotypie masculine; alors, l'importance accordée à cette échelle est projetée chez la femme de carrière par les premiers. Il semble plausible, par ailleurs, que les gens engagés dans un programme traditionnellement féminin entretiennent certains stéréotypes quant à la femme de carrière; stéréotypes qui reposent sur les caractéristiques attachées aux rôles sexuels.

B. Effet principal de l'orientation

Il n'y a pas d'effet de l'orientation au niveau des résultats de perception des valeurs de travail de la femme de carrière. Peu importe le fait qu'une personne travaille avec des concepts scientifiques ou avec des personnes, cela ne change en rien sa perception de la femme de carrière, du moins au niveau de ses valeurs de travail. En fait, l'effet de la stéréotypie semble un peu plus déterminant de la perception des étudiants quant aux valeurs de travail de la femme de carrière, comparativement à l'effet de l'orientation.

La littérature ne recèle aucune recherche susceptible d'expliquer l'absence d'effet de l'orientation sur les

scores de perception. Les présents résultats suggèrent une relative similitude entre les perceptions des étudiants des deux orientations. Cette similitude peut s'expliquer par le fait que de plus en plus de femmes entrent dans certaines professions orientées vers les sciences et inversement, plus d'hommes dans certaines professions orientées vers les personnes. Il est donc plausible de croire que les individus aient moins de stéréotypes.

Conclusion

Suite au relevé de la littérature, il semblait plausible de postuler la présence de différentes valeurs de travail selon qu'un individu évolue dans un programme universitaire traditionnellement choisi par les hommes ou par les femmes. Les données recueillies mettent en relief un effet d'interaction de la stéréotypie et de l'orientation aux échelles REALISATION et CLIMAT: interaction qui semble principalement causée par l'éminence de l'idiosyncrasie des tâches reliées à chacune des carrières envisagées.

De façon générale, les étudiants qui se destinent à des professions traditionnellement masculines se distinguent de façon significative de ceux qui aspirent à des professions féminines aux échelles STATUT et RISQUE.

Au demeurant, il paraît plausible de conclure à l'effet discriminant de la stéréotypie de la profession envisagée,

sur les valeurs de travail des étudiants.

Cependant, il convient de considérer certains points avant d'abonder indubitablement dans le sens de telles différences. D'abord, le nombre restreint de programmes d'étude (2) représentant chacune des stéréotypies ne peut-il pas être responsable de l'ampleur des différences observées? Une deuxième interrogation se pose à savoir si les mêmes écarts de valorisation seraient observés dans le cas où on comparerait des programmes d'étude ayant des proportions hommes/femmes plus homogènes? De fait, le pourcentage d'hommes est beaucoup plus élevé dans un programme d'ingénierie comparativement à leur participation en enseignement en activité physique; le même phénomène se présente pour la stéréotypie féminine.

Malgré ces interrogations, il n'en demeure pas moins un accord certain entre les résultats obtenus ici et ceux relatés dans la littérature. La stéréotypie du programme d'étude apparaît donc un facteur déterminant dans la valorisation des valeurs de travail et des valeurs perçues chez la femme professionnelle.

Résumé et conclusion

Cette recherche comporte un double objectif: dans un premier temps, vérifier si les valeurs de travail varient selon la stéréotypie et l'orientation du programme d'étude des individus. Dans un deuxième temps, il s'agit de vérifier s'il existe des différences entre les valeurs de travail que les étudiants perçoivent chez la femme professionnelle, selon qu'ils sont engagés dans un programme majoritairement choisi par des femmes ou des hommes; et selon que leur future profession est orientée vers des concepts scientifiques ou vers des personnes.

A partir de la littérature, il apparaît plausible de croire que les étudiants à l'intérieur des programmes de stéréotypies différentes vont manifester des valeurs de travail différentes. En effet, la littérature abonde de recherches démontrant la prédilection des femmes pour les dimensions relatives au CLIMAT et à la REALISATION. Par contre, les hommes investissent davantage dans les professions susceptibles de leur apporter STATUT et RISQUE.

Jusqu'à maintenant, peu d'études relatives aux valeurs de travail ne regroupent les programmes d'étude dans une optique de synthèse plus globale de l'orientation: soit vers les sciences ou vers les personnes. Ces orientations différentes

regroupent des programmes d'étude qui sont respectivement choisis par plus d'hommes ou plus de femmes, selon le cas.

Il apparaît donc plausible de formuler les hypothèses suivantes:

H1: Les valeurs de travail des étudiants vont varier en fonction de la stéréotypie professionnelle de leur programme d'étude.

H2: Les valeurs de travail des étudiants vont varier en fonction de l'orientation professionnelle de leur programme d'étude.

En ce qui a trait à la perception des valeurs de travail de la femme professionnelle, quelques rares travaux empiriques laissent supposer une différence dans la perception des étudiants, selon leur stéréotypie professionnelle. En effet, certains résultats antérieurs démontrent que les hommes surestiment l'importance accordée par les femmes aux dimensions de REALISATION et de CLIMAT; par contre, ils sous-estiment l'importance qu'elles accordent aux dimensions relatives au STATUT. Les femmes, par contre, perçoivent adéquatement les différentes dimensions que les hommes valorisent. Elles se montrent donc de meilleures "percevantes".

Conséquemment, il est possible de poser l'hypothèse suivante:

H3: Les valeurs de travail perçues chez la femme professionnelle vont varier en fonction de la stéréotypie du programme d'étude de l'étudiant.

Par ailleurs,

H4: Les valeurs de travail perçues chez la femme professionnelle vont varier en fonction de l'orientation professionnelle du programme d'étude de l'étudiant.

En effet, il apparaît plausible de retrouver les mêmes différences entre les perceptions des étudiants d'orientations différentes qu'entre les étudiants de stéréotypies différentes, puisque les orientations scientifique et humanitaire se définissent à partir des attitudes et des tâches respectivement rattachées au rôle sexuel masculin et féminin.

Les hypothèses sont vérifiées auprès de quatre groupes d'étudiants sélectionnés afin de représenter les stéréotypies masculine et féminine, de même que les orientations scientifique et humanitaire; et ce, à l'aide du Questionnaire de valeurs de travail, un instrument conçu et validé en milieu québécois, et d'un questionnaire sur les perceptions des profils de valeurs de travail des femmes de carrière.

Les résultats indiquent qu'il existe des différences significatives selon la stéréotypie du programme d'étude. Ainsi, les étudiants inscrits dans des programmes masculins valorisent davantage le STATUT et le RISQUE. Ce sont d'ailleurs ces deux échelles qui permettent le mieux de distinguer les étudiants de stéréotypies différentes. L'hypothèse I est donc vérifiée. Les résultats répètent les données maintes fois observées auparavant et ils s'expliquent surtout en fonction des rôles sexuels.

Par contre, la deuxième hypothèse n'est pas confirmée. Il n'existe en effet, aucune différence significative entre les valeurs exprimées par les étudiants de l'orientation scientifique et ceux de l'orientation humanitaire. Cet état de fait peut s'expliquer par la présence d'un effet plus puissant de la stéréotypie, du nombre trop restreint de programmes d'étude représentant chaque orientation ou encore par certains biais à l'intérieur de la composition de l'échantillon.

L'hypothèse III, stipulant que les perceptions de valeurs de travail varieraient en fonction de la stéréotypie du programme d'étude se voit confirmée, puisque, seule l'échelle REALISATION permet de distinguer entre eux les gens de stéréotypies différentes. Ces résultats sont plutôt inattendus, car les résultats antérieurs démontrent que les

hommes ont une vision stéréotypée concernant les valeurs des femmes. Les présents résultats peuvent s'expliquer par la présence d'un nouveau stéréotype de REALISATION à l'égard de la femme professionnelle, entretenu à l'intérieur des programmes majoritairement choisis et endossés par des femmes.

La dernière hypothèse concernant la présence de différences entre les valeurs perçues chez la femme de carrière par des étudiants d'orientations différentes est infirmée. Ces résultats s'expliquent par les arguments déjà invoqués pour la deuxième hypothèse.

Cette étude comporte cependant certaines limites dont il faut tenir compte avant toute tentative de généralisation des résultats. Une première limite concerne le nombre de programmes d'étude choisis afin de représenter les différentes stéréotypies et orientations. En effet, un seul programme par sous-groupe ne permet pas d'affirmer avec conviction que les différences observées sont effectivement reliées aux variables indépendantes plutôt qu'à la nature propre de chacun de ces programmes d'étude.

Par ailleurs, l'utilisation de deux instruments de mesure différents en vue d'appréhender les valeurs de travail sous deux modalités (soit réelles et perçues chez la femme de

carrière) nous amène à questionner la capacité des sujets à se référer à leurs propres valeurs avant de percevoir celles des femmes professionnelles.

Finalement, la distinction entre l'orientation scientifique et l'orientation humanitaire a peut-être été effectuée de façon trop arbitraire. Il y aurait sûrement avantage lors d'expérimentations ultérieures à utiliser certains critères plus précis afin de distinguer ces orientations.

Quoi qu'il en soit, l'incidence d'une ségrégation sexuelle dans les secteurs professionnels ne semble pas être le fait des stéréotypes entretenus par les hommes, à l'égard des femmes, mais bien davantage celui des stéréotypes qu'elles entretiennent elles-mêmes à leur propre égard. Ainsi, les gens qui se destinent à des carrières traditionnellement féminines croient davantage que ceux qui se destinent à des carrières masculines que les femmes de carrière, recherchent fortement la REALISATION.

Il semblerait donc que la femme ait davantage de difficulté que l'homme à se détacher de son rôle sexuel et à s'identifier en tant que femme professionnelle. Ainsi, les étapes subséquentes à une plus grande libération de la femme devraient s'effectuer auprès des femmes elles-mêmes plutôt qu'auprès des hommes.

Appendice A

Renseignements relatifs aux sujets

Tableau 6

Pourcentage d'hommes et de femmes en fonction
de la stéréotypie et de l'orientation (N=237)

Orientation	Stéréotypie								
	Masculine			Féminine			Total		
	%H	%F	Nt	%H	%F	Nt	%H	%F	Nt
Scientifique	97	3	66	17.8	82.2	45	64.9	35.1	111
Humanitaire	65.5	34.5	91	11.8	88.2	35	48.4	47.6	126
Total	79.1	20.9	157	15.2	84.2	80	57.3	42.7	237

Tableau 7

Age moyen des étudiants selon la stéréotypie
et l'orientation de leur programme d'étude
(N=237)

Orientation	Stéréotypie				Total	
	Masculine		Féminine		Total	
	n	\bar{X}	n	\bar{X}	n	\bar{X}
Scientifique	66	23.6	45	21	111	22.5
Humanitaire	91	22.1	35	23	126	22.4
Total	157	22.7	80	21.9	237	22.4

Appendice B

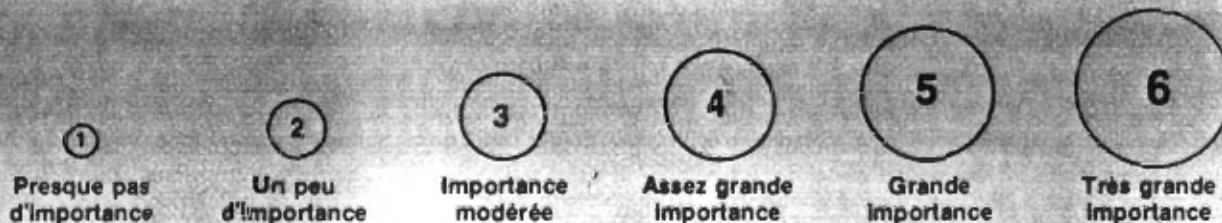
Epreuves expérimentales

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"/>	2	3	4	5	6
27	Etre en présence de compagnons agréables	27	1	2	3	4	<input checked="" type="radio"/>	6

Cet 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) 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.
- Effacez **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.

- 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 apprécié(e) facilement par les gens avec qui vous travaillez
- 68 Etre dépendant(e) des autres

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

1

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

[illegible]

	1 PRESQUE PAS D'IMPORTANCE	2 UN PEU D'IMPORTANCE	3 IMPORTANCE MODERÉE	4 ASSEZ GRANDE IMPORTANCE	5 GRANDE IMPORTANCE	6 TRÈS GRANDE IMPORTANCE
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						

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

125

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.

QUESTIONNAIRE DE VALEURS DE TRAVAIL (QVT)

PROFIL DES SCORES BRUTS

Jacques Perron, Ph.D.

126

No DE SUJET

NOM: _____

SEXE: ☐ M ☐ F

PRÉNOM: _____

MODULE: _____

De nos jours, de plus en plus de femmes envisagent de faire carrière et recherchent dans le travail certaines dimensions qu'elles jugent importantes et désirables. Nous vous demandons ici de prédire quels aspects du travail sont, selon vous, **LES PLUS IMPORTANTS** pour les **FEMMES de CARRIÈRE** de niveau universitaire.

Pour les besoins de cette étude, la **FEMME de CARRIÈRE** de niveau universitaire est définie comme une femme ayant au moins un **DIPLÔME UNIVERSITAIRE** et exerçant une profession à **TEMPS PLEIN**. Vos prédictions doivent donc être basées sur cette définition.

Vous trouverez au bas de la page les définitions des valeurs de travail telles que mesurées par le QVT: le **STATUT**, la **RÉALISATION de SOI**, le **CLIMAT**, le **RISQUE** et la **LIBERTÉ**. À partir de ces cinq dimensions, indiquez en traçant une ligne au point de votre choix, les résultats qu'obtiendraient, selon vous, les femmes de carrière de niveau universitaire. Pour ce faire, notez que l'échelle est graduée de 10 à 60, la cote 10 correspondant à: "Presque pas d'importance" et la cote 60 à: "Très grande importance".

IMPORTANCE	STAT	REAL	CLIM	RISQ	LIB
Très grande	60	60	60	60	60
	55	55	55	55	55
Grande	50	50	50	50	50
	45	45	45	45	45
Assez grande	40	40	40	40	40
	35	35	35	35	35
Modérée	30	30	30	30	30
	25	25	25	25	25
Un peu	20	20	20	20	20
	15	15	15	15	15
Presque pas	10	10	10	10	10

- Statut (STAT):** Être admiré(e), populaire et reconnu(e), occuper un poste élevé, être influent(e) et toucher un revenu élevé.
- Réalisation (REAL):** Créativité et découverte, utilisation des ressources personnelles, connaissance et expression de soi, persévérance, participation active.
- Climat (CLIM):** Être compris(e) et accepté(e) par les autres, être dans un milieu organisé, plaisant et avec des gens agréables.
- Risque (RISQ):** Difficultés à surmonter, situations imprévues, dangereuses et conditions compétitives.
- Liberté (LIB):** Indépendance, liberté, autonomie, individualisme et distinction par rapport aux autres.

Remerciements

L'auteur tient à exprimer sa gratitude à sa directrice de mémoire, Madame Louise St-Onge, D.Ps., professeur au département de Psychologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières pour la confiance et le support témoignés tout au long de l'élaboration de cet ouvrage. Elle lui est aussi redevable d'une assistance constante et éclairée.

Références

- ALDEN, J.D. (1973). What's different about engineering students? New York. Microfilm no ED 098034.
- ALMQUIST, E.M. (1974). Sex stereotypes in occupational choice: The case for college women. Journal of vocational behavior, 5, 13-21.
- BARRY, F. (1977). Le travail de la femme au Québec: l'évolution de 1940 à 1970. Montréal: Les Presses de l'Université du Québec.
- BARTLEY, S.H. (1958). Principles of perception. New York: Harper and Row.
- BATESKY, J.A., MALACOS, J.A., PURCELL, K.M. (1980). Comparison of personality characteristics of physical education and recreation majors, and factors which affect career choice. Perceptual and motor skills, 51, 1291-1298.
- BRENNER, O.C., TOMKIEWICZ, J. (1979). Job orientation of males and females: are sex differences declining? Personnel psychology, 32, 741-750.
- BROVERMAN, I.K., VOGEL, S.R., BROVERMAN, D.M., CLARKSON, F.E., ROSENKRANTZ, P.S. (1972). Sex-role stereotypes: a current appraisal. Journal of social issues, 28, 59-78.
- BUJOLD, C. (1980). Signification du travail et valeurs de travail: revue de la littérature canadienne de langue française. L'orientation professionnelle, 16, 5-47.
- BURKE, R.J. (1966). Differences in perception of desired job characteristics of the opposite sex. Journal of genetic psychology, 109, 27-36.
- CHAPMAN, D.W. (1983). Career satisfaction of teachers. Educational research quarterly, 7, 40-50.
- CHAPMAN, D.W., HUTCHESON, S.M., SIGRID, M. (1982). Attrition from teaching careers: a discriminant analysis. American educational research journal, 19, 93-105.

- COUNCIL ON EDUCATION (1974). Trends and career changes of college students in the health fields. Washington, D.C., Microfilm no. ED 115847.
- DUPONT, R.M. (1971). Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie. Thèse de doctorat inédite. Université de Montréal.
- FRANCESCO, A.M., HAKEL, M.D. (1981). Gender and sex as determinants of hireability of applicants for gender-typed jobs. Psychology of women quarterly, 5, 747-757.
- GALEJS, I., KING, A. (1983). Sex-role perceptions of traditional and nontraditional college women. The journal of psychology, 113, 257-263.
- GREENFELD, S., GREINER, L., WOOD, M.M. (1980). The "feminine mystique" in male dominated job: a comparison of attitudes and background factors of women in male-dominated versus female-dominated jobs. Journal of vocational behavior, 17, 291-309.
- GREENFIELD, L.B., HOLLOWAY, E.L., REMUS, L. (1982). Women students in engineering: are they so different from men? Journal of college student personnel, 23, 508-514.
- HARTLEY, R.E. (1966). A developmental view of female sex-role identification in B.J. BIDDLE, E.J. THOMAS (Eds): Concepts and research (pp. 354-360). New York: Wiley.
- HOLLAND, J.L. (1973). Making vocational choices: a theory of careers. New Jersey: Prentice-Hall.
- IZRAELI, D., KRAUSZ, M., GARBER, R. (1979). Student self-selection for specializations in engineering. Journal of vocational behavior, 15, 107-117.
- JAGACINSKI, C.M., LEBOLD, W.K. (1981). A comparison of men and women undergraduate and professional engineers. Engineering education, 72, 213-220.
- KATZ, P.A. (1979). The development of female identity. Sex roles, 5, 155-178.
- 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.
- KILMANN, R.H. (1981). Toward a unique/useful concept of values for interpersonal behavior: a critical review of the literature on value. Psychological reports, 48, 939-959.

- LEBOLD, W.K., LINDEN, K.W. (1983). Report of national engineering career development study. Engineers' profiles of the eighties. Washington, D.C., Microfilm no. ED 232866.
- LEBOLD, W.K., LINDEN, K.W., JAGACINSKI, C.M., SHELL, K.D. (1983). The new engineer: black and white, male and female. Washington, D.C., Microfilm no. 229251.
- LINDER, F., BAUER, D. (1983). Perception of values among male and female undergraduate students. Perceptual and motor skills, 56, 59-63.
- MARTIN, D. (1972-73). Image de soi, représentations et choix professionnels chez l'élève ingénieur féminin. Bulletin de psychologie, 26, 954-960.
- MCKENZIE, F.C. (1984). Les métiers non-traditionnels: mythe ou alternative. La gazette des femmes, 6, 25-26.
- NATIONAL INSTITUTE OF HEALTH (1972). For medical technologists: the frontier of clinical pathology, Washington, D.C., Microfilm no. ED 101174.
- OSIPOW, S.H. (1968). Theories of career development. New York: Appleton-Century-Crofts.
- OTT, M.D. (1976). The men and women of the class of '76. Engineering education, 67, 226-232.
- OTT, M.D. (1978). Differences between male and female freshmen engineers. Journal of college student personnel, 19, 552-557.
- OUELLET, G. (1973). Relation entre les valeurs de travail et de loisir d'étudiants de niveaux collégial et universitaire. Thèse de doctorat inédite. Université de Montréal.
- PAYNE, S.L. (1982). Job-orientation stereotyping: is it changing? The journal of psychology, 111, 51-55.
- PELLETIER, D., NOISEUX, G., BUJOLD, C. (1974). Développement vocationnel et croissance personnelle: approche opératoire. Montréal: McGraw-Hill.
- PERRON, J. (1980). Valeurs de travail d'étudiants québécois: changements et différences aux niveaux secondaire et collégial. Critère, 29, 21-40.
- PERRON, J. (1981). Valeurs et choix en éducation. St-Hyacinthe: Edisem.

- PERRON, J., DUPONT, R.M. (1974). Questionnaire de valeurs de travail. Document inédit, Université de Montréal.
- POWERS, E., LECLERC, M. (1981). Discriminées. Québec. Conseil du statut de la femme.
- 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.
- ROKEACH, M. (1973). The nature of human values. New York: Free Press.
- ST-ONGE, L. (1979). Représentations axiologiques du travail et biculturalisme québécois: profils d'étudiants de niveau collégial. Thèse de doctorat inédite. Université de Montréal.
- SCHACKMUTH, T.G. (1979). Creating job satisfaction in a static teacher market. Clearing house, 52, 229-232.
- SHINAR, E.H. (1975). Sexual stereotypes of occupations. Journal of vocational behavior, 7, 99-111.
- SIEGFRIED, D., MACFARLANE, I., GRAHAM, D.B., MOORE, N.A., YOUNG, P.L. (1981). A reexamination of sex differences in job preferences. Journal of vocational behavior, 18, 30-42.
- SIMARD, D. (1982). Perceptions, attitudes et satisfaction d'étudiants du secondaire, des secteurs public et privé. Mémoire de maîtrise inédit. Université de Montréal.
- SMITH, M.B. (1978). Psychology and values. Journal of social issues, 34, 181-199.
- SNYDER, M., URANOWITZ, S.W. (1978). Reconstructing the past: some cognitive consequences of person perception. Journal of personality and social psychology, 36, 941-950.
- STRANGE, C.C., REA, J.S. (1983). Career choice considerations and sex role self-concept of male and female undergraduates in nontraditional majors. Journal of vocational behavior, 23, 219-226.
- SYMONS, T.H.B., PAGE, J.E. (1984). Où trouver l'équilibre? in Le rapport de la commission sur les études canadiennes. Ressources humaines, enseignement supérieur et études canadiennes. Association des Universités et Collèges du Canada.
- TEMPLIN, T.J., WOODFORD, R., MULLING, C. (1982). On becoming a physical educator: occupational choice and the anticipatory socialization process. Quest, 34, 119-133.

- VICE-RECTORAT A L'ENSEIGNEMENT ET A 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.
- WAGMAN, M. (1965). Sex and age differences in occupational values. Personnel and guidance journal, 44, 258-262.
- WIDDOP, J., WIDDOP, V.A. (1975). Comparison of the personality traits of female teacher and physical education students. Research quarterly, 46, 274-281.
- WILSON, J., WEIKEL, W.J., ROSE, A. (1982). A comparison of non-traditional and traditional career women. The vocational guidance quarterly, 30, 109-117.