

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ A

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR

MARIE-CLAUDE AMYOT

COMPARAISON DES VALEURS DE TRAVAIL ET DES PERCEPTIONS  
ASSOCIÉES A LA FEMME DE CARRIERE EN ADMINISTRATION  
CHEZ DES ÉTUDIANTES DE NIVEAU SCOLAIRE DIFFÉRENT

OCTOBRE 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

Introduction.....	1
Chapitre premier - Contexte théorique et expérimental.....	5
Facteurs de choix vocationnel.....	7
Le domaine de l'administration.....	42
Hypothèse et objectifs.....	52
Chapitre II - Méthodologie.....	56
Sujets.....	57
Instruments utilisés.....	59
Déroulement de l'expérience.....	62
Méthodes d'analyse.....	63
Chapitre III - Présentation et discussion des résultats....	65
Présentation des résultats.....	67
Discussion des résultats.....	78
Conclusion.....	93
Appendice A - Instruments.....	99
Appendice B - Données complémentaires relatives aux sujets.	106
Remerciements.....	109
Références.....	110

## Sommaire

Le but principal de cette recherche vise à déterminer les valeurs de travail de trois groupes d'étudiantes dans le secteur de l'administration en tenant compte de leur niveau scolaire différent, soit le secondaire, le collégial et l'universitaire. Le second objectif de ce travail est d'explorer les perceptions des étudiantes par rapport à la femme de carrière en administration et ce, relativement à ses valeurs de travail. Le Questionnaire de Valeurs de Travail (QVT) de Perron et Dupont (1974), ainsi qu'une grille d'évaluation conçue pour les fins de cette recherche constituent les deux instruments utilisés lors de l'expérimentation. L'analyse des résultats est effectuée à l'aide d'une analyse de variance multivariée.

Les résultats ne font ressortir aucune différence significative entre les valeurs de travail détenues par les étudiantes des trois groupes scolaires. L'hypothèse voulant qu'il existe des différences entre les valeurs de travail des trois groupes d'étudiantes est donc infirmée. L'utilisation de l'analyse multivariée, le manque de réalisme des étudiantes, l'attraction commune pour le domaine des mathématiques et le fait qu'il s'agisse d'étudiantes et non de travailleuses, constituent les explications apportées en regard des résultats

obtenus.

Concernant les valeurs "perçues" par des étudiantes, les résultats démontrent qu'il n'existe pas de différence significative entre les trois groupes de sujets. Il apparaît cependant que toutes les étudiantes survalorisent les valeurs de travail de la femme de carrière en administration par rapport à leurs propres valeurs. A ce niveau, il était attendu que les valeurs "perçues" des étudiantes universitaires se rapprocheraient beaucoup de leurs valeurs "réelles". Cet effet ne s'est pas manifesté et cela est expliqué par le fait que pour des jeunes femmes, il peut s'avérer "menaçant" de s'identifier à la femme de carrière en administration.

Selon les résultats de cette étude, les valeurs de travail de même que les perceptions associées au monde du travail n'ont pas joué un rôle important dans le choix professionnel des étudiantes. Il faut cependant éviter de généraliser ces conclusions étant donné la petitesse de l'échantillon et l'existence d'une lacune au niveau expérimental.

Lors d'une autre étude, il pourrait s'avérer intéressant de répéter l'expérimentation de la présente recherche auprès d'un échantillon composé de travailleuses possédant la même formation scolaire que les étudiantes ayant participé à notre étude. Cette démarche serait plus susceptible de faire apparaître certaines distinctions entre les groupes.

## Introduction

En Amérique du Nord, le taux de participation des femmes au marché du travail est longtemps demeuré très faible. Selon les mentalités de l'époque, la place d'une femme était d'abord et avant tout au foyer, afin de veiller aux corvées ménagères ainsi qu'à l'éducation des enfants. Les jeunes filles qui désiraient travailler ne pouvaient envisager, pour la majorité, que trois choix de carrière: institutrice, infirmière ou secrétaire. Une fois mariées, les femmes quittaient généralement leur emploi. Il était en effet tout naturel que ce soit l'homme qui subvienne aux besoins de sa famille; celui-ci s'en faisait d'ailleurs un point d'honneur. Certaines entreprises allaient même jusqu'à refuser de garder à leur service des femmes mariées. (Descarries - Bélanger, 1980).

De nos jours, la situation a beaucoup évoluée. La révolution tranquille, l'influence grandissante des mouvements féministes revendiquant l'égalité des sexes, la contraception, l'éclatement de la cellule familiale de même que les conditions économiques, constituent autant de facteurs qui ont contribué à une participation de plus en plus importante des femmes au marché du travail.

Cependant, malgré le pourcentage important de femmes actuellement sur le marché du travail (53%; Roberge, 1984), la grande majorité d'entre elles oeuvrent dans des secteurs traditionnellement féminins. Un secteur est considéré féminin ou masculin lorsque 70% ou plus de ses membres appartiennent au même sexe (Geenseld et al., 1980). Les femmes se retrouvent majoritairement dans les domaines de l'éducation, du service social, des soins infirmiers et du secrétariat.

Les femmes sont donc, en général, reléguées à des professions de service, professions dans lesquelles elles continuent à adopter de façon stéréotypée les rôles que leur confère la société, c'est-à-dire des rôles de support, d'éducation et plus souvent qu'autrement, de subalterne. De plus, ces emplois sont fréquemment moins bien rémunérés que ceux des hommes et ils n'offrent généralement que peu de possibilités d'avancement.

Cependant, depuis quelques années, un nombre de plus en plus élevé de femmes optent pour des professions traditionnellement masculines telles que la médecine, le droit, l'agriculture, l'architecture et l'administration. Par exemple, à l'Université du Québec à Trois-Rivières, les statistiques révèlent que le pourcentage de femmes en administration est passé



de 19% en 1979 à 29% en 1983.

Le but principal de la présente recherche consiste à regarder s'il existe des différences entre les valeurs de travail d'étudiantes évoluant dans le secteur de l'administration mais à trois niveaux scolaires différents: les unes, de niveau universitaire, appartenant à une concentration masculine et les autres, de niveau secondaire et collégial, appartenant à une concentration féminine. Le second but de ce travail vise à explorer les perceptions des étudiantes par rapport aux valeurs de travail de la femme de carrière en administration.

Le premier chapitre de cette étude sera consacré à la présentation de données théoriques et expérimentales relativement à des facteurs de choix professionnel ainsi qu'à certaines recherches portant sur les caractéristiques des groupes étudiés. Le deuxième chapitre s'attardera quant à lui, à l'aspect méthodologique de la recherche de même qu'aux analyses statistiques utilisées. La présentation et la discussion des résultats composeront les deux parties du troisième chapitre. Ce dernier chapitre sera suivi d'une conclusion où se retrouveront les points importants de la recherche, de même que certaines suggestions pour des recherches ultérieures.

## Chapitre premier

### Contexte théorique et expérimental

Le processus de choix professionnel constitue un phénomène complexe où une multitude de facteurs sont en constante interaction. La première partie de ce premier chapitre sera consacrée à la présentation de certains facteurs pouvant influencer le choix professionnel des femmes. Ces facteurs sont les suivants: les stéréotypes, l'influence des pairs et de la famille, le milieu socio-économique, les valeurs, les valeurs de travail et les perceptions associées au monde du travail.

Véhicules des modèles d'une société, ceux-ci étant souvent très limités pour les femmes, les stéréotypes s'avèrent un facteur de choix professionnel très pertinent dans l'étude en cours au même titre que les valeurs, ces guides du comportement, qui jouent un rôle important dans la motivation des individus. L'étude du milieu ne s'avère cependant pas moins pertinente puisque c'est à travers lui que l'individu acquiert ses valeurs et développe une vision stéréotypée du monde qui l'entoure.

La deuxième partie de ce premier chapitre apportera certaines informations relativement aux aspects du travail

valorisés par des individus évoluant dans le domaine de l'administration. Le domaine de l'administration s'avère en effet très intéressant pour des études sur le choix professionnel des femmes puisqu'il s'agit d'un secteur de travail masculin où un grand nombre de femmes y occupe cependant des positions traditionnellement féminines.

Finalement, la troisième partie de ce chapitre présentera l'hypothèse et les objectifs visés par cette recherche.

### Facteurs de choix vocationnel

#### Les stéréotypes

Le terme stéréotype, dans le sens entendu ici, n'est utilisé que depuis récemment dans la langue française. L'Encyclopédie alphabétique Larousse (1977) en donne la définition suivante:

Les stéréotypes font partie intégrante de l'opinion publique, ils en constituent les cadres les plus permanents pour deux raisons principales: ils résistent à l'épreuve des faits étant une image sociale à priori; une représentation qui mène une vie autonome par rapport à ce qu'elle illustre; ils paraissent échapper à la prise du raisonnement et de l'argumentation en tant qu'idées reçues et acceptées au point de

ne jamais subir l'épreuve de la vérification.

Dans une étude sur les stéréotypes masculins et féminins recouvrant 225 manuels scolaires au Québec, Dunnigan (1976) note que les stéréotypes rattachés au sexe sont à l'avantage du sexe masculin. Elle parle de sexisme, c'est-à-dire d'une orientation qui défavorise un sexe en faveur de l'autre.

Dunnigan rapporte que le sexe féminin est sous-représenté dans les contenus des manuels scolaires, et qu'en plus de constituer une minorité, les personnages féminins sont articulés selon un stéréotype qui les définit essentiellement dans un cadre domestique et maternel.

Ainsi, le décor dans lequel les femmes évoluent le plus souvent est celui de leur foyer (et dans ce cas, il s'agit presque une fois sur deux d'une cuisine). De plus, elles sont le plus souvent entourées de leur famille.

Quant aux personnages masculins adultes, ils sont identifiés avant tout par l'emploi qu'ils occupent et leur rôle familial est très secondaire par rapport aux activités et contacts sociaux qu'ils ont à l'extérieur du foyer. Ils sont donc le plus souvent dans un cadre extérieur, surtout en pleine nature. Leur entourage n'inclut des membres de leur famille qu'une fois sur sept; il s'agit surtout d'amis personnels ou de

relations sociales diverses.

Dunnigan (1976) constate une étroitesse des perspectives occupationnelles féminines, étroitesse qui s'accentue dans les manuels de niveau secondaire. A ce niveau, les seules carrières exigeant une formation plus avancée que celle que les étudiantes ont déjà sont celles d'infirmière, d'enseignante et de technicienne en laboratoire. Les personnages masculins, eux, sont représentés par une gamme de 150 occupations allant de l'éboueur au chef d'Etat. Elle mentionne en outre un manuel d'information professionnelle pour l'élémentaire ("Mon avenir et moi") qui est écrit en deux versions, l'une pour les filles et l'autre pour les garçons. Le contenu de ces deux manuels illustre d'ailleurs fort bien le rapport hiérarchique dans lequel se trouvent les femmes: lui, dentiste, elle, assistante dentaire; lui, chercheur physicien, elle, technicienne de laboratoire; lui gérant de bureau, elle réceptionniste, secrétaire; etc...

Selon le contenu des manuels scolaires, les attitudes de peur, de désarroi, d'impuissance et de dépendance semblent être des caractéristiques féminines alors que les attitudes de protecteur, de "leader", de personne courageuse et responsable sont l'apanage des personnages masculins. Ainsi, le travail, le sport et l'aventure apparaissent parmi les

activités "masculinisées" alors que la cuisine, le travail domestique, l'éducation des enfants et la créativité constituent des activités "féminisées".

Dunnigan (1976) rapporte de plus que les filles qui ne concordent pas avec le stéréotype féminin sont ridiculisées. Elle cite en exemple une histoire intitulée "Une petite fille tombée de la lune". Pouf rêve d'aventures, mais elle sent bien qu'elle n'est pas normale et qu'elle fait de la peine à ses parents:

"Oh! mon ami, s'écriait la pauvre madame Humbert, levant les bras au ciel... je n'y comprends rien du tout. J'ai été, moi aussi, une petite fille et je t'assure qu'à 12 ans, je savais raccomoder mes bas, faire une omelette, ranger l'armoire à linge, etc... toutes sortes de choses que mademoiselle Pouf dédaigne profondément. L'éducation de Pouf est manquée". (Dunnigan, 1976, p. 131)

L'histoire se termine le jour de la remise des prix, où la soeur de Pouf, qui est mince et jolie, prend la vedette:

"Sa soeur, qui obtint plusieurs prix, monta sur l'estrade avec tant de grâce, fit de si belles petites révérences, qu'un murmure d'admiration courut dans la salle. Qu'elle est charmante! La jolie

robe! On dirait une petite fée!  
 Le reste de la journée fut triste. Ses frères se moquèrent d'elle (Pouf). Son père lui parla d'un ton sévère. Sa mère lui dit: Tu nous fait beaucoup de peine." (Dunnigan, 1976, p. 131)

Après cette étude sur les manuels scolaires qui avait pour but entre autres, de pouvoir constituer une liste de manuels "recommandés" et "non-recommandés", Dunnigan (1976) en arrive à la conclusion qu'il n'existe pas de matériel "non-sexiste", c'est-à-dire où les personnages vont vraiment au-delà des rôles traditionnellement admis chez les membres de leur sexe.

En 1974, une étude menée par Sadker (voir Deblé, 1980) s'est attachée à décrire ce que les maîtres attendent d'un bon élève. Voici ce qu'indiquent les réponses. Pour un garçon: actif, aventureux, agressif, énergique, indépendant; pour une fille: sensible, calme, pondérée, coopérative.

Une autre étude menée par De Wilde (1972: voir Paré, 1979) indique que les mères américaines sont perçues par les enfants comme moins intelligentes que les pères même si les enfants reconnaissent que jeunes, il n'y a pas de différence entre l'intelligence des petites filles et des petits garçons.

Les stéréotypes sexuels paraissent donc solidement



enracinés dans les mentalités et ils semblent malheureusement s'exprimer aux dépens des membres du sexe féminin en ce qui a trait entre autres, au monde du travail. Plusieurs études font d'ailleurs ressortir le fait que par le biais de leurs contacts sociaux et de leur éducation, les étudiants apprennent très tôt que certaines occupations conviennent seulement aux hommes ou seulement aux femmes (Hollender, 1971; McLaughlin, 1976; Rosen et Aneshensel, 1978; Vetter et al, 1974).

Cependant, depuis quelques années, il semble que certains stéréotypes sexuels tendent à s'estomper. Kravetz (1976) demande à un premier groupe de 50 étudiantes de niveau universitaire de décrire un homme adulte sain et à un second groupe (n=50) de détailler une femme adulte saine (la moitié des sujets de chacun des groupes appartient à un mouvement féministe actif). Les résultats montrent que la description de la femme et de l'homme, autant pour les sujets militants que non-militants, ne correspond plus aux stéréotypes sexuels; il n'y a pas de différence significative entre les traits associés aux hommes et aux femmes. Ces résultats sont toutefois difficilement généralisables étant donné le type d'échantillon utilisé.

En 1975, Hillion compare des filles à leurs mères quant à l'image qu'elles ont de la femme. A l'aide du ques-

tionnaire Rocheblave - Spenlé (1970: voir Hillion 1975), elle demande à ces femmes de classer comme étant féminin, masculin ou neutre, les 121 adjectifs et les 33 jugements, goûts, besoins ou aptitudes contenus dans le questionnaire. Les 80 sujets, issus d'un milieu modeste, sont divisés en quatre groupes: 20 mères qui restent au foyer (MTP), 20 filles dont les mères ne travaillent pas (TP), 20 mères qui travaillent pour des raisons qui ne sont pas uniquement financières (MT), et 20 filles dont les mères travaillent (T). Les 40 filles sont inscrites à l'université dans différentes disciplines (psychologie, philosophie, chimie, biologie, théologie, mathématiques) et à différents niveaux (baccalauréat et maîtrise). Elles sont toutes âgées entre 18 et 25 ans et elles résident à l'extérieur de leurs familles.

Les résultats de cette étude indiquent que les filles, prises globalement, dichotomisent beaucoup moins les traits selon la ligne masculin-féminin que les mères. Elles minimisent les différences entre les sexes et considèrent qu'une grande majorité des traits s'appliquent aussi bien à l'homme qu'à la femme. En cela, elles se distinguent d'une manière très nette des mères ne travaillant pas qui, elles, accordent à l'homme et à la femme des traits nettement différents et continuent ainsi à respecter les différences tranchées entre les sexes. Cependant, les traits stéréotypés

que les filles attribuent à la femme se retrouvent presque intégralement chez les mères et rentrent dans les mêmes catégories psychologiques que celles des mères. Hillion (1975) conclut donc qu'il n'y a pas de transformations fondamentales dans l'image de la femme mais que le stéréotype féminin perd de son intensité et tend à disparaître au profit d'une différenciation beaucoup moins tranchée entre les sexes.

Une étude très récente de Farmer (1983) arrive à des résultats plutôt surprenants comparés à ceux de recherches antérieures, mais qui annoncent peut-être un changement important dans la société. L'échantillon de Farmer (1983) est composé de 1,234 étudiants(es) de la 9ième à la 12ième année du secondaire. Ceux-ci ont à répondre à trois questionnaires se rapportant à la façon dont ils envisagent leur vie et ce, autant en terme de plan de carrière que de vie familiale. Contrairement à toute attente, les résultats révèlent que les filles ont un niveau d'aspiration plus élevé que les garçons en ce qui concerne leur carrière. De plus, les filles, plus que les garçons, indiquent que leur carrière occupera une place primordiale dans leur future vie d'adulte. D'autres résultats, non moins étonnants, montrent que les garçons ont l'intention de partager les responsabilités parentales de façon égale avec leur future épouse et qu'ils ne désirent pas laisser leur travail avoir priorité sur leur vie familiale.

Devant la nature des résultats obtenus, l'auteur parle d'un manque de réalisme de la part des étudiants et des étudiantes. Un autre étude récente menée par Lunneborg et Wilson (1982) arrive pourtant, elle aussi, à des résultats peu conformes avec les stéréotypes habituels. Les sujets de cette recherche, 103 femmes et 66 hommes, sont inscrits à un cours d'introduction à la psychologie. Un questionnaire concernant leurs aspirations en terme de carrière ainsi qu'un questionnaire mesurant leurs attitudes face au mariage, aux enfants et à la carrière leur sont administrés. Suite à une analyse des résultats, il apparaît que, autant pour les hommes que pour les femmes, la carrière occupe une place primordiale dans leur vie. Le mariage vient quant à lui en second lieu et c'est le fait d'avoir des enfants qui se voit accorder le moins d'importance. Les auteurs ne relèvent pas de différence significative entre les sexes quant à leur niveau d'aspiration et il ressort que les femmes semblent de plus en plus intéressées à se diriger vers des carrières non-traditionnelles.

Selon certains chercheurs, il semble que le fait d'informer davantage les étudiants(es) relativement à différentes opportunités de carrières soit favorable à une diminution des stéréotypes. Greene et al. (1982) ont demandé à 288 étudiants (144 garçons et 144 filles) de neuvième année, de classer 12 occupations comme étant appropriées aux hommes, aux

femmes ou aux deux sexes. Les étudiants ont cependant été divisés en deux groupes égaux afin de former un groupe contrôle et un groupe expérimental. Les sujets du groupe expérimental devaient lire de l'information non-stéréotypée, c'est-à-dire présentant des modèles non-traditionnels au sujet des 12 occupations proposées avant de les classer. Les sujets du groupe contrôle n'avaient pas, quant à eux, à effectuer cette première étape.

Conformément aux attentes des auteurs, les résultats démontrent que les attitudes stéréotypées des étudiants en rapport avec le monde du travail peuvent être modifiées si ces derniers se voient confrontés à de l'information non-stéréotypée au sujet des carrières. Cette modification va dans le sens d'une diminution des stéréotypes et ces résultats concordent avec ceux de la majorité des auteurs du relevé de littérature de Greene et al. (1982).

Ainsi donc, l'intervention des conseillers en orientation peut s'avérer très importante pour l'étudiant et l'étudiante lors d'un choix vocationnel. Malheureusement, plusieurs auteurs (Ahrons, 1976; Donahue et Costar, 1977; Dunnigan, 1976) déplorent le fait que les conseillers en orientation sont eux-mêmes souvent biaisés par leur propre vision stéréotypée et que c'est leur clientèle, surtout leur clientèle féminine qui en

subit les conséquences. Le Conseil du Statut de la Femme (voir Dunnigan, 1976) dénonce même le fait qu'il existe des instruments différents pour les garçons et pour les filles lorsqu'il s'agit de déterminer leurs aptitudes ou leurs préférences en rapport avec le marché du travail.

Afin de remédier à cette fâcheuse situation, plusieurs auteurs (Fitzgerald et Crites, 1980; Worell, 1980; Vetter et al. 1973) recommandent que les conseillers en orientation participent à des séminaires qui leur permettront d'être confrontés à leurs propres préjugés et attitudes et qui leur donneront l'occasion de recevoir davantage d'information sur l'accès aux carrières non-traditionnelles.

Les stéréotypes, de même que d'autres facteurs de choix professionnel présentés dans ce premier chapitre (l'influence des pairs et de la famille, le milieu socio-économique), ne constituent pas des éléments directement reliés et essentiels à la présente recherche. Leur présentation s'avère toutefois importante puisqu'elle permet de mieux comprendre l'origine des valeurs et des perceptions.

### L'influence des pairs et de la famille

Plusieurs auteurs (Ginzberg, 1966; Graham, 1970; Marantz et Mansfield, 1977) affirment que les femmes qui choisissent des carrières non-traditionnelles ont souvent eu des mères qui travaillaient à l'extérieur du foyer, souvent dans des secteurs non-traditionnels.

A la suite d'une recherche effectuée auprès de 81 filles et 77 garçons âgés entre sept et onze ans, Lavine (1982) en arrive, quant à elle, à la conclusion que pour les filles, ce n'est pas le fait que la mère travaille ou non qui détermine leur choix pour des carrières non-traditionnelles, mais plutôt la perception qu'elles ont du pouvoir détenu par leurs mères à l'intérieur de la famille. Les enfants participant à cette expérience étaient interviewés dans le but de déterminer leurs préférences concernant leurs futures carrières. On leur présentait ensuite une série d'occupations en leur demandant de classer chacune d'entre elles comme étant appropriée au sexe masculin, féminin, ou à tous les deux. Finalement, on posait aux enfants un certain nombre de questions telles que: "Qui dirais-tu qui est le patron chez-vous? Qui prend les décisions dans ta famille?" Ces questions avaient pour objectif de déterminer lequel des deux parents possédait le plus de pouvoir aux yeux de l'enfant.

Les résultats de cette expérience démontrent que pour les filles, il existe un rapport significatif entre le fait d'avoir des préférences pour des carrières non-traditionnelles et le fait de percevoir que la mère détient davantage de pouvoir que le père. De même, les filles percevant que c'est surtout leur père qui domine sont davantage attirées par des carrières traditionnellement féminines.

Dans une étude réalisée auprès de femmes oeuvrant dans quatre professions considérées comme traditionnellement masculines, Standley et Soule (1974) notent que ces professionnelles ont évolué dans des familles où l'on respectait et valorisait le travail, les bons résultats scolaires, l'auto-discipline et la responsabilité, qualités traditionnellement exigées chez le garçon. Ces femmes occupaient aussi un statut spécial dans la famille, non seulement en étant enfant unique ou aînée, mais aussi par l'attention et l'affection spéciale que leurs parents leur accordaient. Le père de ces femmes semble avoir joué un rôle important dans leur vie et ce, en tant que modèle pour qui le succès dans la carrière prime sur le succès dans la société ou sur le charme relié au modèle de la féminité.

Birnbaum (1971: voir Paré 1979) conclut que les professionnelles proviennent de milieux familiaux moins traditionnels où non seulement la mère est plus scolarisée et travaille,



mais où la fille est encouragée à réussir intellectuellement plutôt qu'à s'en remettre à ses charmes féminins.

Une étude très récente, menée par Houser et Garvey (1983) s'intéresse à 470 femmes californiennes inscrites dans différents programmes de formation afin de déterminer la quantité de support, d'encouragement et de découragement reçu de la part de leur entourage par les femmes ayant décidé de se diriger vers des secteurs non-traditionnels. Parmi ces femmes, 246 sont inscrites dans des programmes traditionnellement masculins (non-traditionnelles) et 224 dans des programmes traditionnellement féminins (traditionnelles). Ce dernier groupe comprend toutefois 117 femmes qui avaient envisagé de s'engager dans un secteur traditionnellement masculin mais qui ont changé d'avis pour diverses raisons. Les auteurs émettent l'hypothèse que les hommes et les femmes choisissent des secteurs de travail qu'ils croient valorisés par leurs familles, leurs amis et leurs professeurs.

Le questionnaire "Social process and internal factors affecting female enrollment in technical vocational programs" (Houser, 1979) a été conçu pour les fins de cette recherche. Les résultats obtenus révèlent que ce sont les "non-traditionnelles" qui perçoivent avoir reçu le plus d'encouragement et de support de leur entourage (parents, frères, soeurs,

ami ou mari, copains) à l'exception de leurs consueurs de classe et du conseiller en orientation de leur école. Le père semble être celui qui a prodigué le plus d'encouragement.

Les "non-traditionnelles" indiquent que 60% de leurs parents les ont encouragées à entreprendre une carrière non-traditionnelle alors que seulement 19% des parents de "traditionnelles" ont fait de même. Les étudiantes qui avaient envisagé de s'inscrire dans un programme non-traditionnel, mais qui ont révisé leur choix et se sont inscrites dans des programmes traditionnels, sont celles qui ont reçu le plus de découragement de la part de leurs proches et en particulier de la part de leur ami.

Effectivement, le rôle de l'ami de coeur ou du mari n'apparaît pas négligeable lors d'un choix professionnel. Les adolescentes de l'échantillon de Bellemare (1978), participant à une recherche sur le modèle d'identité féminine chez l'adolescente, avouent qu'elles peuvent changer leur orientation si le garçon avec qui elles ont une relation soutenue les désapprouve.

Les travaux de Wilson et al. (1982) visant une population de femmes mariées considérées comme traditionnelles ou non-traditionnelles font ressortir le fait que la majorité des non-traditionnelles ont choisi de faire carrière après leur mariage suite aux encouragements de leur mari.

L'importance de l'entourage des jeunes filles et des femmes relativement à leur choix professionnel n'est en fait guère étonnante. Hoffman (1972: voir Lacroix, 1976) souligne le fait que les filles, à cause de leur éducation, sont moins encouragées que les garçons à devenir indépendantes et à se détacher de la protection du milieu familial pour établir leur propre identité. Ceci a pour conséquence que, tout au long de leur vie, le besoin de plaire aux autres, de répondre aux attentes des autres et de se définir en quelque sorte en fonction de l'approbation des autres constitue le noyau central du développement psychologique des femmes.

Selon Stein et Bailey (1973), ce besoin d'affiliation des femmes pourrait fournir une explication au choix limité de professions pour les femmes car s'éloigner du stéréotype peut aussi vouloir dire perdre l'estime et l'amour des autres et toutes les femmes ne sont pas prêtes à payer ce prix pour satisfaire leur besoin d'accomplissement.

### Le milieu socio-économique

Certaines recommandations du rapport Parent, présentée en 1963, visaient à rendre l'instruction davantage accessible à toutes les couches de la population. Depuis, une augmentation de la clientèle universitaire a effectivement été constatée. Toutefois, selon le sociologue R.L. Roe (1971), il existe, dans plusieurs nations modernes et industrialisées, une mythologie populaire de la société ouverte et de la mobilité sociale ascendante illimitée.

De récentes études portant sur le choix vocationnel ont pris en considération la variable du niveau socio-économique et les résultats de certaines d'entre elles ne donnent pas tout à fait tort aux affirmations de Roe (1971).

En 1977, Deneault s'intéresse aux aspirations ainsi qu'aux projets professionnels de 75 garçons du secondaire V, appartenant à trois niveaux socio-économiques différents. Le questionnaire d'aspirations professionnelles de Miller et Haller (1964) sert d'instrument de mesure et les résultats sont soumis à une analyse de variance simple. Ceux-ci indiquent que les sujets de classe sociale supérieure choisissent des professions, qui, sur le plan du prestige, sont un peu supérieures à celles que les étudiants de classe moyenne ont choisies et le même scénario se déroule entre ces derniers et les sujets de

classe sociale défavorisée.

Les 1873 étudiants (garçons et filles) de niveaux académiques secondaires III, IV et V, provenant de l'échantillon de Perron, Dupont et Ouellet (1974) constituent les sujets de l'échantillon de Connelly (1978). Cette dernière porte une attention particulière aux données concernant les variables sexe, profession du père et profession envisagée recueillies sur les feuilles de réponses des questionnaires utilisées par Perron, Dupont et Ouellet (1974). S'alignant sur les conclusions de l'étude de Deneault (1977), les résultats obtenus par Connelly (1978) indiquent que plus le niveau socio-économique est élevé, plus les individus choisissent des occupations de niveau supérieur et moins ils choisissent des occupations de niveau inférieur. Par ailleurs, il semble que les garçons choisissent plus souvent que les filles des occupations de niveau socio-économique élevé et faible alors que les filles choisissent plus souvent que les garçons des occupations de niveau socio-économique moyen.

Une recherche, déjà citée plus haut, réalisée par Standley et Soule (1974) vise, quant à elle, des femmes oeuvrant dans quatre professions "masculines". Ces professions sont: l'architecture, le droit, la médecine et la psychologie. L'analyse du milieu familial de cet échantillon révèle que ces

femmes, sauf les psychologues, proviennent d'un milieu socio-économique élevé où le tiers des pères et le sixième des mères possèdent un niveau d'instruction supérieur au baccalauréat.

De son côté, Lyson (1980) recrute un vaste échantillon formé de 1364 étudiantes universitaires. Parmi elles, 544 étudient en agriculture, domaine considéré comme traditionnellement masculin. Les 820 autres sont inscrites en économie familiale, programme considéré comme traditionnellement féminin. Pour les fins de sa recherche, l'auteur recueille, à l'aide d'un questionnaire, de nombreuses données concernant les expériences de vie des étudiantes ainsi que les caractéristiques de leur entourage. Pris globalement les résultats indiquent que les "traditionnelles" et les "non-traditionnelles" ont des origines sociales et économiques très similaires.

A la lumière des recherches mentionnées plus haut, il ressort que le milieu socio-économique d'origine peut exercer une influence lors du processus de choix vocationnel. En effet, selon Connelly (1978) et Deneault (1977), les étudiants choisissent des professions de niveau socio-économique similaire à leur niveau socio-économique d'origine. De plus, selon Standley et Soule (1974), le milieu socio-économique d'origine pourrait contribuer à une orientation professionnelle traditionnelle ou non-traditionnelle chez les étudiantes. Ces

auteurs soutiennent en effet qu'un milieu socio-économique élevé est davantage propice à des orientations professionnelles non-traditionnelles. L'étude de Lyson (1980) permet toutefois de douter de cette affirmation puisque cet auteur ne relève aucune différence significative entre des étudiantes traditionnelles et non-traditionnelles relativement à leurs origines sociales et économiques.

Malgré l'intérêt que représente les recherches effectuées concernant le choix professionnel et le milieu socio-économique d'origine, les résultats obtenus par les chercheurs s'avèrent toutefois difficilement généralisables puisque dans la majorité des études, le niveau socio-économique des sujets était déterminé selon le type de travail du père seulement; plusieurs auteurs négligent le fait que le travail de la mère contribue aussi au niveau socio-économique de la famille.

### Les valeurs

Le terme "valeur" représente un concept plutôt général, issu du vocabulaire de la philosophie. Plusieurs chercheurs appartenant à différentes disciplines des sciences humaines se sont penchés sur l'étude des valeurs. En psychologie, un éventail de définitions concerne les valeurs. Cependant celle de Rockeach (1973) semble la plus populaire. Cet auteur définit une valeur comme étant 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.

En accord avec la plupart des chercheurs qui se sont intéressés à l'étude de ce concept, Perron (1981) précise que les valeurs sont constituées de trois composantes: la composante cognitive, la composante affective et la composante conative. La composante cognitive fait appel à des processus d'abstraction, de représentation et d'évaluation qui permettent à l'individu de jauger et d'évaluer des situations en rapport avec ses relations avec les autres ou avec son milieu physique. C'est au niveau de la composante affective que se retrouve la notion de "désirable", celle-ci amenant l'individu à valoriser certains modes de conduite de préférence à d'autres. La composante conative permet finalement à l'individu de passer à l'action tout en tenant compte des attentes sociales et de ses propres besoins.

Rockeach (1973) classifie les valeurs selon deux niveaux. Le premier est celui des valeurs terminales où se retrouvent les croyances concernant les styles de vie et les fins d'existence désirables. Le second est celui des valeurs instrumentales où se retrouvent les croyances concernant les modes de conduite désirables. Rockeach (1973) croit que ces deux



systèmes de valeurs sont différents mais qu'ils fonctionnent de façon reliée. Ainsi, les valeurs concernant les modes de conduite servent d'instrument pour atteindre les valeurs concernant le style d'existence désirée.

Quant à Perron (1984), il décrit les valeurs en les échelonnant sur trois niveaux: universel, sectoriel et personnel. Les valeurs de vie telles que le bonheur, la santé, l'amour, l'actualisation de soi se retrouvent au niveau des valeurs universelles. Les valeurs sectorielles sont celles d'une activité humaine spécifique. Ainsi, nous retrouvons différents types de valeurs telles que les valeurs de travail, de loisir, d'éducation, etc. Des valeurs de compétition et de pouvoir peuvent aussi s'y intégrer. Quant au niveau personnel, il englobe les valeurs rattachées à son propre vécu comme l'intimité, l'intégrité, l'authenticité, etc.

Les études de Ginzberg et al. (1951), de Super (1957) et de Rosenberg (1957) démontrent que les valeurs constituent un facteur déterminant parmi les caractéristiques qui influencent un choix professionnel. Ginzberg et al. (1951) ont élaboré une théorie qui demeure marquante dans le domaine de la psychologie vocationnelle. En effet, ces auteurs comptent parmi les premiers à avoir tenté d'élaborer une théorie sur les phénomènes psychologiques sous-jacents au choix d'une profession.

Selon Ginzberg et al. (1951), il existe trois grandes périodes dans le processus de la prise de décision vocationnelle. Il s'agit des périodes suivantes:

1. choix fantaisiste vers 6 à 11 ans
2. essais (tentative choice) vers 13 à 19 ans
3. choix réaliste vers 19 ans

Lors de la première période, l'enfant ne tient aucunement compte de facteurs réalistes dans les choix qu'il énonce. Son choix est plutôt motivé par le plaisir qu'il retire d'une activité ou par son désir de s'identifier à un personnage admiré, réel ou fictif.

La seconde période se divise en quatre stades. Au début, l'adolescent prend d'abord conscience de ses intérêts (vers 11 ou 12 ans), c'est le premier stade. Ensuite, vers 13 ou 14 ans, il tient surtout compte de ses propres capacités. Vers 15 ou 16 ans, les valeurs, c'est-à-dire ce qu'il considère important de retrouver dans son travail, viennent s'ajouter en tant que facteur déterminant du choix professionnel. Finalement, une époque de transition s'installe vers 17 ans et c'est le dernier stade de la seconde période.

La dernière période, celle du choix réaliste, se subdivise en trois phases: exploration, cristallisation et

spécification. Ces phases se suivent mais ne sont pas reliées à un âge déterminé. C'est durant cette période que l'individu se trouve confronté à la réalité qui l'entoure, et qu'il est appelé à utiliser cette réalité, autant que ses intérêts, capacités et valeurs pour graduellement et définitivement établir son choix.

Ginzberg et al. (1951) portent une attention toute particulière aux valeurs. Ils pensent que l'individu doit absolument prendre en considération ses propres valeurs et ses buts pour que son choix vocationnel soit effectif et satisfaisant. De plus, l'individu a nécessairement à faire des compromis entre ses intérêts, ses capacités, ses valeurs et la réalité du monde du travail.

En 1972, suite à différentes recherches, Ginzberg modifie certaines de ses positions initiales. Ainsi, Ginzberg (1972) redéfinit le choix vocationnel comme étant un processus de prise de décision à long terme qui se prolonge sur toute la vie et qui ne se termine pas de façon définitive entre 20 et 25 ans. La notion de compromis est remplacée par celle, plus dynamique, d'optimisation. Le concept d'optimisation tient compte du fait que les besoins et désirs d'un individu sont changeants et que celui-ci réévalue constamment ses choix, donc trouve possiblement de nouveaux équilibres entre les divers

facteurs en cause, soit les valeurs, les intérêts et la réalité. Les valeurs sont donc appelées à jouer un rôle constant dans le développement vocationnel d'un individu.

La théorie de Super (1957) repose sur le postulat selon lequel l'individu se développe du point de vue vocationnel par la clarification et la structuration graduelle de la conception qu'il a de lui-même. Super (1957) propose cinq stades afin d'expliquer comment s'établit cette conception de soi. Ces stades sont ceux de la croissance (14 ans et moins), de l'exploration (15 à 25 ans), de l'établissement (25 à 45 ans) du maintien (45 à 65 ans) et finalement du déclin (65 ans et plus). Les âges sont approximatifs et peuvent varier d'une personne à l'autre.

Le stade de l'exploration se révèle très intéressant pour les fins de la présente étude. En effet, à ce stade, les différentes prises de décision éducationnelles et professionnelles effectuées sont le fruit d'une interaction entre la réalité qui entoure la personne, c'est-à-dire les facteurs familiaux, sociaux, économiques, géographiques, etc... et les diverses variables individuelles telles que les intérêts et les valeurs. Pour Super (1973), les choix représentent un ajustement graduel du concept de soi vis-à-vis une réalité qui se veut de plus en plus pressante (choix d'un cours, d'un travail, d'une carrière). Cet auteur confirme le rôle

primordial des valeurs dans l'élaboration du concept de soi et par extension, dans le processus du développement et du choix vocationnel (Super 1953, 1957).

De son côté, Rosenberg (1957) étudie, dans son livre intitulé Occupations and Values, l'influence de différents facteurs de la personnalité sur le processus de prise de décision professionnelle. Il soutient, entre autres, l'importance du rôle des valeurs à l'intérieur de ce processus. Selon cet auteur, ce que les gens cherchent à atteindre dans leur travail est une extension de ce qu'ils veulent que la vie en général leur apporte. Ainsi, par le biais de leur travail, les gens espèrent pouvoir satisfaire ce qu'ils valorisent. Les valeurs deviennent donc un critère important du choix d'études et du choix d'une profession.

#### Les valeurs de travail

L'importance du rôle des valeurs à l'intérieur du processus de choix vocationnel ne faisant aucun doute, certains chercheurs dont Hales et Fenner (1975), Hammond (1954), Super et Overstreet (1960), Super (1970, 1973) pour ne nommer que les principaux, ont voulu développer des instruments de mesure des valeurs reliés plus précisément au domaine du travail.

Cependant, malgré leur traduction, ces instruments

américains se sont avérés difficilement utilisables pour une population québécoise et c'est ce qui a amené Perron et Dupont (1974) à concevoir et à élaborer le Questionnaire de Valeurs de Travail (QVT). Ce questionnaire comprend 68 items qui se recoupent en cinq dimensions. Ces dimensions concernent divers aspects reliées au monde du travail tels que l'importance accordée au fait d'être son propre patron (LIBERTÉ), la possibilité d'utiliser ses ressources personnelles (RÉALISATION DE SOI), le prestige rattaché à l'emploi (STATUT), l'environnement (CLIMAT) et le désir de relever des défis (RISQUE).

Perron (1980) définit les valeurs de travail comme étant des conceptions normatives (croyances) qu'a l'individu de modalités générales d'être et d'agir qui lui semblent désirables dans le contexte du travail.

Suite à une expérimentation effectuée auprès d'environ 3000 étudiants québécois de niveau secondaire et collégial, visant à valider le QVT, Perron (1980) découvre que les étudiants francophones partagent tous la même hiérarchie de valeurs de travail. Le CLIMAT et la RÉALISATION dominent cette hiérarchie suivies par la LIBERTÉ, le RISQUE et le STATUT. Ces résultats concordent d'ailleurs avec ceux déjà observés auprès d'étudiants québécois et américains.

Certaines recherches démontrent que les valeurs de travail discriminent entre eux les étudiants et ce, au niveau de différentes variables dont le champ d'étude, le niveau d'étude et le genre. Concernant le champ d'étude, des résultats provenant de l'expérimentation de Perron (1980) déjà citée plus haut, révèlent que les différents groupes du collégial (sciences humaines, arts et lettres, sciences pures et diverses techniques) obtiennent des résultats différents à chacun des scores du QVT. Il ressort par exemple que les étudiants en arts et lettres et ceux en sciences humaines et techniques humaines valorisent surtout la RÉALISATION, la LIBERTÉ et le RISQUE. Les étudiants en administration, en sciences de la santé et en sciences et techniques physiques (de façon moins prononcée pour ces derniers) valorisent davantage quant à eux, le STATUT et le CLIMAT. Ces résultats s'inscrivent dans la même ligne que ceux du relevé de littérature de l'auteur.

De son côté, St-Onge (1979) s'intéresse à des étudiants québécois francophones et anglophones de niveau collégial. Ces sujets évoluent dans le domaine de l'administration et des sciences humaines et il leur est demandé de répondre au QVT. Les résultats, examinés à l'aide d'une analyse de variance simple, démontrent qu'au niveau de leurs valeurs de travail, les étudiants en sciences humaines se distinguent des étudiants en sciences administratives. En effet, ces derniers valorisent

davantage le STATUT que les étudiants de sciences humaines.

Une recherche dirigée par Léger (1982) auprès de 1101 étudiants inscrits dans différents champs d'étude à l'université de Montréal, à l'Ecole Polytechnique et aux H.E.C. (Hautes Etudes Commerciales) révèle que les étudiants en sciences administratives valorisent fortement le STATUT et peu la RÉALISATION comparativement à tous les autres groupes d'étudiants. Cependant, Léger (1982) ne retrouve pas de différences significatives entre les autres groupes d'étudiants. Selon Léger (1982), le manque de différences significatives entre les autres groupes peut être attribuable à l'analyse statistique utilisée. L'analyse de variance multivariée dont elle s'est servie se révèle en effet une analyse beaucoup plus puissante que les analyses statistiques utilisées dans la plupart des études antérieures concernant les valeurs de travail.

De l'avis de Perron (1980), en plus de discriminer les étudiants selon leur champ d'étude, les valeurs de travail discriminent aussi les étudiants de niveau collégial inscrits dans la voie générale (non-terminale) de ceux inscrits dans la voie professionnelle (terminale). Les premiers valorisent moins le CLIMAT que les seconds et ils accordent plus d'importance au RISQUE et à la LIBERTÉ.

Plusieurs expériences ont aussi porté sur l'évolu-



tion des valeurs de travail en rapport avec le niveau d'étude. La plupart de ces expériences ont été effectuées auprès d'étudiants de niveau secondaire et collégial. Au niveau universitaire, les études en rapport avec l'évolution des valeurs de travail sont rares et il arrive très souvent qu'une portion de leur expérimentation se poursuive lorsque l'étudiant est devenu travailleur.

En ce qui concerne les recherches entreprises au niveau du secondaire, les résultats ne sont pas tous concordants. Certains auteurs (Gribbons et Lohnes 1965; Kapes et Strickler, 1975) affirment que les valeurs de travail évoluent durant cette période alors que d'autres (Dippoye et Anderson, 1959; Thompson, 1966) ne relèvent aucune différence significative.

Au niveau collégial, les travaux de Dupont (1966) et de Guédon (1966) arrivent à des résultats identiques. En effet, ces auteurs constatent tous les deux une importance accrue des valeurs intrinsèques avec le temps en même temps qu'une diminution de l'importance accordée aux valeurs extrinsèques.

Durant trois années consécutives, Rivard (1971) demande quant à elle à 30 étudiants en électronique (niveau collégial) de répondre à la version expérimentale du QVT. Les résultats, contraires à ceux attendus, indiquent qu'il n'est survenu aucun changement significatif dans les valeurs de travail

des étudiants. La précocité du choix occupationnel et la petitesse de l'échantillon sont les principales explications apportées par Rivard (1971) quant à la nature de ses résultats.

L'étude de Perron (1980), déjà citée plus haut, demeure toutefois la plus importante en ce qui concerne l'évolution des valeurs de travail. Les résultats de cette recherche, effectuée auprès d'environ 3000 étudiants du niveau secondaire et collégial, démontrent qu'à l'exception d'un facteur sur cinq (le risque), toutes les valeurs de travail des étudiants(es) ont changé du secondaire au collégial. Ce changement se traduit d'une part par une hausse de l'importance accordée aux facteurs intrinsèques, représentés par les valeurs RÉALISATION DE SOI et LIBERTÉ, et d'autre part par une baisse de deux valeurs extrinsèques, le STATUT et le CLIMAT. Au secondaire, où les niveaux III, IV et V ont été étudiés, l'évolution des valeurs de travail est identique à celle remarquée au CEGEP.

Ainsi, Perron (1980) affirme qu'au fur et à mesure que l'étudiant québécois progresse dans le système scolaire, celui-ci délaisse une conception de travail centrée sur des références externes (statut, climat) pour en adopter une qui répond davantage à des références internes (réalisation, liberté).

Toutefois, selon Rivard (1974), les valeurs de

travail ne semblent pas changer entre le cycle universitaire et le marché du travail. L'échantillon de Rivard (1974) se compose d'étudiants en psychologie (niveau universitaire) et de psychologues à qui il est demandé de répondre au QVT. L'analyse des résultats ne démontre aucune différence significative entre les deux groupes.

S'appuyant sur diverses études (Aubin, 1982; Cantarella, 1981; Léger, 1982; Perron, 1980), Perron (1984) conclut que la hiérarchie des valeurs est différente selon que les étudiants sont de niveau secondaire, collégial ou universitaire. Perron (1984) note que le CLIMAT et la REALISATION sont les valeurs les plus importantes et qu'elles demeurent relativement stables d'un niveau à l'autre. L'importance accordée à la LIBERTÉ augmente de façon systématique d'un niveau à l'autre, tandis que celle du STATUT diminue. Quand à l'importance rattachée au RISQUE, celle-ci est semblable aux niveaux secondaire et collégial et plus faible au niveau universitaire.

De l'avis de plusieurs auteurs, il semble que les valeurs de travail discriminent entre eux les filles et les garçons. Perron (1980) constate qu'à chacune des cinq valeurs mesurées par le QVT, les filles obtiennent des résultats différents de ceux des garçons. En effet, les filles ont des moyennes plus élevées que les garçons à la RÉALISATION et au CLIMAT

tandis qu'elles obtiennent des moyennes plus faibles au STATUT, au RISQUE et à la LIBERTÉ. Ces résultats vont dans le sens de ceux déjà recueillis lors de recherches réalisées au Québec (Cournoyer, 1977; Guédon, 1967; St-Onge, 1979: voir Perron 1980) et aux Etats-Unis (Dipboye et Anderson, 1959; Singer et Stefflre, 1954; Super, 1970; Wagman 1965: voir Perron 1980).

L'étude très récente de Léger (1982) mentionnée plus haut arrive aussi aux mêmes conclusions: les filles valorisent davantage la RÉALISATION et le CLIMAT que les garçons alors que ceux-ci valorisent davantage LE RISQUE que les filles. Cependant, il est très important de souligner le fait que lorsque l'on compare des garçons et des filles appartenant à un même champ d'étude (sciences de la santé, sciences physiques, sciences humaines, sciences administratives, arts et lettres), on ne relève jamais de différences entre les sexes relativement à leurs valeurs de travail (Aubin, 1982; Cantarella 1981; Léger, 1982; Perron, 1980: voir Perron, 1984).

Les valeurs de travail constituent donc des facteurs susceptibles de différencier entre eux des individus selon certaines variables. Ainsi, des individus appartenant à différents champs d'étude se distinguent entre eux au niveau de leurs valeurs de travail (Léger, 1982; Perron, 1980; St-Onge, 1979). Dépendamment du niveau d'étude, certaines distinctions

apparaissent aussi entre les étudiants relativement à leurs valeurs de travail. En effet, plus le niveau d'étude est élevé, plus les étudiants accordent de l'importance aux valeurs de travail intrinsèques et ce, au détriment des valeurs de travail extrinsèques (Perron, 1980). Finalement, le sexe des étudiants influence aussi la nature de leurs valeurs de travail; les filles privilégient davantage que les garçons la RÉALISATION et le CLIMAT alors que ces derniers valorisent davantage le RISQUE, le STATUT et la LIBERTÉ (Léger, 1982; Perron, 1980).

#### Perception du monde du travail

La perception ou l'image que les gens se font du monde du travail peut aussi s'avérer un facteur déterminant dans le processus du choix vocationnel. En effet, Rosenberg (1957) affirme que les individus recherchent un milieu qui répondra à leurs aspirations, c'est-à-dire un milieu où ils pourront satisfaire ce qu'ils valorisent. Ainsi, selon Rosenberg (1957), la majorité des étudiants entrent dans un champ professionnel avec des valeurs et attitudes en concordance avec la profession choisie.

De son côté, Holland (1966) stipule que le choix professionnel repose en partie sur la probabilité envisagée par l'individu de satisfaire et d'actualiser ses ambitions et ses

intérêts dans un certain style de vie. Pour Holland (1966), le choix d'une profession est une expression de la personnalité. Partant de ce fait, il construit un inventaire de personnalité à partir duquel il établit une typologie composée de six types différents de personnalité qui sont: réaliste, investigateur, social, conventionnel, entreprenant et artistique, chacun de ces types correspondant à un ensemble de caractéristiques se retrouvant chez les individus qu'il représente. Ainsi, selon Holland (1966), chaque occupation ou profession constitue un environnement susceptible d'attirer les individus partageant un même type de personnalité, c'est-à-dire ayant des aptitudes, des buts et des valeurs similaires.

Malheureusement, plusieurs chercheurs (Girard et al., 1978; Hétu, 1980; Mangenot et al., 1972; Paul, 1979) sont d'avis que la formation professionnelle dispensée dans les institutions d'enseignement ne répond guère aux réalités du monde du travail. Shein (1978) estime qu'il existe un phénomène de plus en plus répandu chez les étudiants à l'effet que ceux-ci possèdent des images fortement idéalisées de leur futur emploi. Selon Cherrington (1977), ces images sont constituées de valeurs de travail et d'attentes irréalistes qui, une fois sur le marché du travail, risquent fort de se heurter à celles des entreprises. Pour le jeune employé, il ne reste alors d'autres choix que de quitter son emploi ou d'ajuster ses valeurs de

travail à celles de son milieu (Cherrington, 1977; Rosenberg, 1957).

Selon leurs perceptions du monde du travail, il semble donc que les étudiants puissent être amenés à s'orienter vers différents secteurs de travail (Holland, 1966, Rosenberg, 1957). Des perceptions erronées peuvent entraîner chez l'individu un changement d'orientation ou un ajustement par rapport aux aspects qu'il considère importants dans son travail (Cherrington, 1977; Rosenberg, 1957).

#### Le domaine de l'administration

A la lecture des pages précédentes, le lecteur a pu se rendre compte que le choix professionnel peut résulter d'un nombre appréciable de facteurs pouvant constituer un réseau complexe si l'on tient compte de leur interdépendance. Ainsi, étant donné la grande complexité que pourrait revêtir une étude sur l'ensemble des facteurs ayant contribué à un certain choix professionnel, les chercheurs en général se sont plutôt appliqués à déterminer qu'elles étaient les différences au niveau d'un seul ou d'un nombre limité de facteurs pouvant distinguer entre eux des groupes appartenant à divers domaines.

L'objectif principal de la présente recherche consiste à étudier de plus près les différences pouvant exister

entre les valeurs de travail de femmes oeuvrant dans un même secteur de travail, mais à des niveaux différents: les unes moins scolarisées (études secondaires et collégiales) appelées à occuper des postes traditionnellement féminins et les autres plus scolarisées (études universitaires) appelées à occuper des postes traditionnellement masculins.

Le domaine de l'administration, de par sa structure, se révèle particulièrement intéressant pour des études sur le choix professionnel des femmes et par conséquent, pour la recherche en cours. En effet, le secteur de l'administration constitue un domaine traditionnellement masculin. Cependant, un nombre très important de femmes y évoluent depuis plusieurs années et ce, en occupant des postes traditionnellement féminins tels que secrétaire, commis comptable, commis de bureau, etc. Ces postes requérant peu de scolarité (études secondaires ou collégiales) les relèguent à des tâches d'exécution et à des rôles de subalternes.

Depuis quelques années par contre, un nombre de plus en plus élevé de femmes choisissent de poursuivre des études en administration au niveau universitaire et visent ainsi des postes considérés comme traditionnellement masculins où elles auront un certain pouvoir de décision. Cette étude s'effectuera donc plus précisément auprès d'étudiantes universitaires en administration, d'étudiantes en techniques administratives



ainsi qu'auprès d'étudiantes de niveau secondaire de l'option commis comptable.

Plusieurs études se sont intéressées aux valeurs de travail d'étudiants en administration. Cependant, la grande majorité de ces études ont été effectuées auprès de sujets de niveau universitaire et de niveau collégial appartenant au secteur général.

Desforges-Filion (1972) utilise le QVT (première version) et souligne l'importance du "pouvoir" et du "prestige" chez les étudiants à la maîtrise en administration. Le facteur RÉALISATION DE SOI ne paraît pas occuper une place importante chez ces derniers.

Des études américaines (Astin et Nichols, 1964; College Placement Council, 1968; Fulmer, 1968; Nouri, 1965: voir Bordeleau, 1974) démontrent que les étudiants en administration ont un fort besoin de "pouvoir", de "prestige" et "d'actualisation de soi" quelque peu dominé par un besoin de "leadership".

Les travaux de Perron (1980) et de Léger (1982), font ressortir quant à eux que le STATUT et le CLIMAT, sont les deux valeurs de travail les plus importantes pour les étudiants en administration.

De l'avis de Cantarella (1981), il existe certaines

contradictions entre les chercheurs en ce qui concerne l'importance accordée par les étudiants en administration aux aspects intrinsèques du travail ainsi qu'aux relations interpersonnelles.

En ce qui concerne les étudiants en techniques administratives, il existe peu de données à leur sujet. Emond (1976) s'est intéressé à la motivation au travail d'étudiants canadiens français en techniques administratives. Ses résultats, relevés à l'aide du questionnaire "Caractéristiques de votre premier emploi" (Bordeleau, 1974), indiquent par ordre d'importance, les besoins suivants: Autonomie, Actualisation de soi, Estime, Affiliation et Sécurité.

L'étude de Montpas (1978), effectuée auprès de 87 étudiants et étudiantes en techniques administratives à l'aide du même questionnaire utilisé par Emond (1976), fournit quant à elle la hiérarchie suivante de besoins reliés au travail: Autonomie, Actualisation, Sécurité, Affiliation, Estime. Selon ces travaux, il semble que les étudiants en techniques administratives privilégient dans le travail des besoins reliés à des valeurs intrinsèques plutôt qu'à des valeurs extrinsèques.

En ce qui concerne les étudiantes de niveau secondaire de l'option "commis comptable", l'auteur n'a pu relever

aucune donnée à leur sujet dans la littérature. Au niveau des valeurs de travail, peu de données s'avèrent donc disponibles pour la présente recherche relativement à des populations étudiantes en administration appartenant à différents niveaux scolaires. Cependant, étant donné le fait que les étudiantes ayant participé à cette étude sont toutes de futurs cols blancs, ou cols roses, il peut s'avérer intéressant de prendre connaissance de certains travaux effectués auprès d'une telle population.

Il est important de noter que les étudiantes de l'option commis comptable sont aujourd'hui désignées sous le nom de futures "cols roses" au lieu de "cols blancs" comme dans le passé. Le terme "col rose" n'est apparu que depuis récemment dans le vocabulaire socio-économique et il désigne l'ensemble des employées de bureau affectées à des tâches d'exécution traditionnellement réservées aux femmes telles que secrétaires, réceptionniste, commis de bureau, etc... Cependant, ce terme étant nouveau, les études mentionnées ci-après ne font pas la distinction entre cols blancs et cols roses.

Selon Saleh et Lalljee (1969: voir Montpas, 1978), plus on se retrouve à des niveaux occupationnels élevés, plus grande sera la motivation intrinsèque des employés et ce, quelque soit leur sexe.

En 1977, Piché effectue une recherche auprès de trois groupes de montréalaises oeuvrant dans quatre succursales d'une même entreprise. Ces trois groupes correspondent à trois niveaux hiérarchiques différents: niveau d'exécution, de surveillance et d'administration. Une partie des résultats recueillis à l'aide du questionnaire "Caractéristiques de l'emploi" (Bordeleau 1974) démontre que quelque soit le niveau hiérarchique, les besoins de "sécurité" et "d'autonomie" sont au premier rang; de même, quelque soit le niveau hiérarchique, "l'affiliation" et "l'estime" sont au dernier rang. Seuls les besoins "d'actualisation" arrivent à des rangs différents: chez les administratrices et les surveillantes, ils sont au premier rang avec la "sécurité" et "l'autonomie"; chez les exécutantes, ils sont subordonnés à la "sécurité" et à "l'autonomie" et sont placés entre ces derniers et "l'estime" et "l'affiliation".

Morrisson et Sebald (1974) comparent 39 femmes cadres à 39 femmes oeuvrant dans une même entreprise, mais n'occupant pas un poste de gérance. Les auteurs ont trouvé que comparativement aux femmes qui occupent un poste sans responsabilité administrative (traditionnelles), les cadres (non-traditionnelles) ont de plus forts besoins d'accomplissement et une plus forte ascendance. Par ailleurs, les traditionnelles obtiennent des résultats significativement plus élevés aux

échelles mesurant la sociabilité et la dépendance.

Malgré le fait que les cols blancs de leurs échantillons appartiennent à différents niveaux hiérarchiques, certains auteurs ne relèvent aucune différence significative chez leurs sujets au niveau de leurs besoins ou motivations en rapport avec le monde du travail.

Centers et Bugental (1966) rassemblent un échantillon composé de 400 cols blancs (217 professionnels et administrateurs et 183 commis et vendeurs) et de 233 cols bleus (98 spécialisés et 135 non-spécialisés). Les réponses aux interviews individuels portant sur les motivations au travail indiquent que les collets blancs accordent une plus grande importance aux composantes intrinsèques alors que les collets bleus préfèrent les composantes extrinsèques. Les auteurs ne retrouvent pas de différence, au niveau de leurs motivations au travail, entre les deux groupes de cols blancs.

Beer (1968) mène quant à lui une étude auprès de 129 employés de bureau d'une importante compagnie d'assurance. Les sujets sont divisés en deux groupes selon le degré de complexité de leur emploi. Les gens effectuant un travail de routine se retrouvent donc dans un groupe différent de ceux dont le travail exige plus de responsabilités. Une partie de la recherche consiste à demander aux sujets de répondre à un ques-

tionnaire mesurant leurs besoins reliés au travail et ce, à l'aide de la hiérarchie des besoins de Maslow (sécurité, contacts sociaux, estime, autonomie et actualisation de soi). Beer (1968) ne retrouve pas de différence significative entre la hiérarchie de besoins de ses deux groupes de cols blancs.

De son côté, Piédalue (1975) s'intéresse aux valeurs de travail de 72 employés d'une grande entreprise de pâtes et papiers. Les sujets sont divisés en trois groupes égaux selon leur niveau de spécialisation (semi-spécialisés, spécialisés, cadres). Piédalue (1975) conclut que les trois groupes de travailleurs répartis sur le continuum cols bleus-cols blancs se distinguent entre eux par une valorisation différente d'un certain nombre de dimensions de travail; celle-ci va dans le sens d'une valorisation de plus en plus grande des valeurs de contenu au détriment des valeurs de contexte au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle occupationnelle.

Certaines controverses semblent donc exister relativement aux données recueillies chez des populations de cols blancs. Certains auteurs (Morisson et Sebald, 1974; Piché, 1977; Saleh et Lalljee 1969) affirment qu'au niveau de leurs besoins ou motivations en rapport avec le monde du travail, les cols blancs se distinguent entre eux dépendant de leur niveau hiérarchique. Pour d'autres chercheurs (Beer, 1968; Centers et Bugental, 1966) les cols blancs, malgré le fait qu'ils puissent

appartenir à différents niveaux hiérarchiques, ne diffèrent pas entre eux au niveau de leurs besoins ou motivations en rapport avec le monde du travail. La distinction serait surtout évidente entre les cols blancs et les cols bleus (Centers et Bugental, 1966; Piédalue, 1975)

Il est à noter que le non-consensus dans les résultats recueillis lors de ces travaux peut être imputé aux différents types d'échantillon mis en cause ainsi qu'aux différents instruments utilisés.

Un second objectif est visé par la recherche en cours. Il s'agit d'explorer les perceptions qu'ont les trois groupes d'étudiantes par rapport à la femme de carrière en administration (possédant au moins un diplôme universitaire et travaillant à temps plein) et ce, en ce qui a trait à ses valeurs de travail.

Selon les théories de Holland (1966) et de Rosenberg (1957), les perceptions ou les images que les étudiants se font du monde du travail peuvent jouer un rôle important dans leur choix professionnel.

Quelques chercheurs (Burke, 1966; Elbaz, 1978; Payne, 1982) se sont intéressés à recueillir les perceptions ou les prédictions d'étudiants relativement à des aspects valori-

sés par d'autres individus dans leurs études ou leur travail, mais l'intérêt de ces travaux concernait surtout l'habileté à prédire et ne s'inscrit donc pas dans l'optique d'un processus de choix vocationnel.

Il ressort toutefois de ces études que les perceptions des étudiants quant à l'importance accordée à certains aspects du travail par d'autres individus sont réalistes (Elbaz, 1978; Payne, 1982). Burke (1966) affirme cependant que les femmes ont des perceptions plus justes que les hommes alors que Payne (1982) et Elbaz (1978) ne constatent aucune différence entre les deux sexes.

De plus, selon Elbaz (1978), les femmes dans les carrières masculines sont décrites comme possédant des traits et des caractéristiques ayant rapport à l'actualisation (désireuses de relever des défis, ambitieuses, autonomes, etc...) qui constituent des éléments intrinsèques de satisfaction au travail. Une des remarques importantes de Elbaz (1978) est que les caractéristiques traditionnellement attribuées aux hommes sont attribuées de façon significativement plus élevée aux femmes dans les carrières masculines alors que les caractéristiques traditionnellement attribuées aux femmes sont attribuées de façon significativement plus élevée aux femmes dans les carrières féminines.



Ces travaux, malgré leur intérêt, n'établissent cependant pas de lien entre les valeurs ou les aspects du travail que l'étudiant considère importants dans sa future profession et ce qu'il croit être valorisé par des membres de cette profession. Des investigations à ce niveau sont donc visées par le second objectif de la recherche en cours.

En effet, il peut s'avérer très intéressant de comparer les perceptions qu'entretiennent les étudiantes universitaires en administration par rapport à la femme de carrière en administration possédant au moins un diplôme universitaire avec les perceptions des étudiantes de niveau secondaire et collégial. A ce niveau, il serait plausible de croire que les perceptions ou "valeurs perçues" des étudiantes de niveau universitaire (elles-même appelées à être de futures femmes de carrière en administration) se rapprochent beaucoup plus de leurs propres valeurs ("valeurs réelles") que les "valeurs perçues" des étudiantes de niveau secondaire et collégial puisque la notion de femme de carrière correspond davantage à leur propre vécu. En effet, selon Rosenberg (1957), la majorité des étudiants entrent dans un champ professionnel avec des valeurs et attitudes en accord avec la profession choisie.

#### Hypothèses et objectifs

Les travaux de Perron (1980) démontrent que les

valeurs de travail des étudiants évoluent selon leur niveau d'étude. Perron (1980) affirme qu'au fur et à mesure que l'étudiant québécois progresse dans le système scolaire, celui-ci accorde moins d'importance aux valeurs de travail extrinsèques (statut, climat) et plus d'importance aux valeurs intrinsèques (réalisation, liberté).

Certaines études (Morrisson et Sebald, 1974; Piché, 1977; Saleh et Lalljee, 1969), concernant la motivation au travail de cols blancs appartenant à différents niveaux hiérarchiques, font ressortir le fait que plus le niveau occupationnel de l'employé est élevé, plus grande est sa motivation intrinsèque au travail et ce quelque soit le sexe de ce dernier.

De plus, selon Morrisson et Sebald (1974) et Piché (1977), il semble que les femmes qui occupent des postes traditionnellement masculins (non-traditionnelles) accordent plus d'importance dans leur travail aux besoins d'actualisation de soi par rapport aux femmes occupant des postes traditionnellement féminins (traditionnelles).

L'échantillon de la présente recherche est constitué par des étudiantes appartenant à trois niveaux scolaires différents (secondaire, collégial et universitaire). Ces étudiantes sont toutes appelées à devenir de futurs cols blancs occupant différents niveaux hiérarchiques dans l'entreprise. Certaines

d'entre-elles (universitaires), étant donné leur niveau d'instruction et la nature de leurs futures fonctions dans le monde du travail, représentent des femmes non-traditionnelles alors que les autres (étudiantes du secondaire et du cegep) sont considérées comme des femmes traditionnelles.

A la lumière des études mentionnées plus haut, l'hypothèse suivante est formulée:

Hypothèse 1: Il existe des différences significatives au niveau des valeurs de travail entre les étudiantes universitaires en administration, les étudiantes en techniques administratives et les étudiantes de niveau secondaire de l'option commis comptable.

En plus de vouloir déterminer, comme objectif principal, les valeurs de travail d'étudiantes de niveaux scolaires différents, l'étude en cours vise à explorer les perceptions qu'ont les trois groupes d'étudiantes par rapport à la femme de carrière en administration et ce, en ce qui a trait à ses valeurs de travail.

Etant donné la nature exploratoire de ce deuxième objectif, l'auteur a choisi d'exprimer le second but de sa recherche en termes d'objectifs. Ces objectifs sont les suivants:

objectif 1: Cette étude vise à déterminer s'il existe des différences entre les trois groupes d'étudiantes au niveau des valeurs de travail attribuées à la femme de carrière en administration ("valeurs perçues").

objectif 2: Cette étude vise à comparer les "valeurs réelles" des étudiantes des trois groupes scolaires avec leurs "valeurs perçues" afin d'en examiner le degré de concordance.

Etant donné qu'elles sont appelées à devenir de futures femmes de carrière en administration, l'auteur s'attend à retrouver une plus grande similitude entre les valeurs réelles et les valeurs prédites des filles universitaires qu'entre les valeurs réelles et les valeurs prédites des filles de niveau secondaire et collégial.

Chapitre II

Méthodologie

Ce deuxième chapitre insiste plus précisément sur l'aspect méthodologique de l'étude en cours. Il sera donc question des moyens utilisés pour tenter de vérifier l'hypothèse et les objectifs de ce travail. Ainsi, le type d'échantillon, les instruments utilisés, le déroulement de l'expérience de même que les méthodes d'analyse constitueront les différentes parties de ce chapitre.

Il est à noter que la présente recherche s'inscrit dans le cadre d'une étude plus vaste, subventionnée par le Ministère de l'Education du Québec, visant à déterminer les valeurs de travail d'étudiants(es) universitaires appartenant à différentes concentrations ainsi que leurs perceptions, en termes de valeurs de travail, par rapport à la femme de carrière. Les étudiantes universitaires en administration impliquées dans l'étude en cours proviennent de ce plus vaste échantillon.

### Sujets

Les sujets ayant participé à cette expérimentation sont tous de sexe féminin. L'échantillon totalise 116 sujets répartis en trois groupes. Le premier groupe est constitué de 35 étudiantes de niveau universitaire en administration dont la

moyenne d'âge se situe à 21 ans 3 mois (écart-type=16 mois). Le deuxième groupe comprend 36 finissantes de niveau collégial en techniques administratives, option finance. Leur âge moyen est de 20 ans 2 mois (écart-type=8 mois). Quant au dernier groupe, il est composé de 45 étudiantes de niveau secondaire V. De ce nombre, huit d'entre elles étudient à une polyvalente différente. Elles sont âgées en moyenne de 17 ans 11 mois (écart-type=8 mois).

Les élèves du secondaire possèdent un secondaire III général et elles étudient ensuite pendant deux ans (sec.IV et sec.V commercial) pour obtenir un diplôme de commis comptable. Cependant, 18 d'entre elles se retrouvent dans l'option "commis comptable intensif". Ce programme est d'une durée d'un an et il est offert aux élèves qui ont complété un secondaire V général, mais qui souhaitent devenir commis comptable.

Des analyses statistiques ont été effectuées sur ces deux groupes (commis comptable "régulier" et commis comptable "intensif") afin d'en vérifier l'homogénéité. Les résultats démontrent qu'il n'existe aucune différence significative entre ces deux groupes relativement à leurs valeurs de travail ( $F=.64, p < .05$ , voir tableau 6 en appendice B).

Les participantes sont toutes de nationalité canadienne et elles sont toutes étudiantes à temps plein. Il

n'existe pas de différence significative ( $F=.19, p .05$ ) entre les trois groupes relativement à la situation de la mère (au travail ou au foyer) lorsque les sujets étaient enfants. Selon Fréchette - Daoust (1978), le fait que la mère travaille ou non aurait une certaine influence sur les valeurs de travail des filles. La majorité des mères (63,8%) des filles de l'échantillon ne travaillaient pas lorsque les sujets étaient enfants alors que 23,3% des mères travaillaient à temps plein. Les autres mères (12,9%) travaillaient à temps partiel ou travaillaient à la maison contre rémunération (voir tableau 7 en appendice B).

#### Instruments utilisés

Le Questionnaire de Valeurs de travail (QVT) conçu et élaboré par Perron et Dupont (1974) a été administré à tous les sujets afin de connaître quelles sont les valeurs de travail qui caractérisent les étudiantes des trois différents groupes. Ce questionnaire comprend 68 énoncés correspondant à autant de dimensions valorisables dans le travail. Les sujets y répondent à l'aide d'une échelle d'appréciation en six points de type Likert allant de 1 (presque pas d'importance) à 6 (très grande importance). Les 68 énoncés se regroupent en cinq échelles qui réfèrent à cinq méta-dimensions du travail. Ces dimensions sont les suivantes: RÉALISATION, STATUT, CLIMAT,



RISQUE, LIBERTÉ.

L'échelle RÉALISATION comprend 11 items et réfère à des éléments de créativité, de découverte, d'utilisation des ressources personnelles, de connaissance et d'expression de soi, de persévérance et de participation active.

L'échelle STATUT est composée de 14 items qui se rattachent aux aspects d'être admiré(e), populaire et reconnu(e), d'occuper un poste élevé, d'être influent(e) et d'avoir un revenu élevé.

Dix items se rattachent à l'échelle CLIMAT. Etre compris(e) et accepté(e) par les autres, évoluer dans un milieu bien organisé, plaisant et avec des gens agréables constituent les caractéristiques de cette méta-dimension.

L'échelle RISQUE est formée quant à elle de 12 énoncés. Surmonter des difficultés, faire face à des situations imprévues, inconnues et dangereuses, travailler dans des conditions compétitives représentent les aspects du travail y étant rattachés.

La dernière échelle, LIBERTÉ, regroupe 11 items et elle comprend des éléments d'indépendance, de liberté, d'autodétermination, d'individualisme et de distinction par rapport aux autres (Perron, 1980).

Le QVT a été éprouvé auprès d'environ trois mille étudiants québécois des niveaux secondaires (de 14 à 17 ans) et collégial (de 17 à 19 ans) et ses qualités métrologiques s'avèrent satisfaisantes. A ce niveau, l'homogénéité moyenne des items de chacune de ses échelles est la suivante: REAL = 0,50, STAT = 0,58, CLIM = 0,45, RISQ = 0,51, LIB = 0,44. Quant à la consistance interne (alpha) des échelles, elle se présente ainsi: REAL = 0,82, STAT = 0,89, CLIM = 0,78, RISQ = 0,84, LIB = 0,79. Finalement, les intercorrélations(r) des échelles se situent entre 0,05 et 0,53 (Perron, 1980). Une copie du Questionnaire de Valeurs de travail (QVT) se trouve en Appendice A.

Un deuxième instrument a, quant à lui, été conçu spécialement pour les fins de cette recherche. Il s'agit d'un graphique de type LIKERT comprenant 5 colonnes graduées du numéro dix au numéro soixante. Le numéro dix équivaut à "presque pas d'importance" et le numéro soixante à "très grande importance". Chacune de ces colonnes correspond à une échelle du QVT. Chaque méta- dimension est décrite sur la feuille et les étudiantes s'y réfèrent pour indiquer le degré d'importance qui selon elles est accordé à chacune de ces échelles par une femme de carrière en administration ayant au moins un diplôme universitaire et exerçant une profession à temps plein. Cette grille vise à relever les perceptions qu'ont les étudiantes par rapport à la femme de carrière en administration au niveau de

ses valeurs de travail. Une copie de cette grille se trouve en Appendice A.

La feuille de réponse du QVT de même qu'une feuille intitulée "Renseignements supplémentaires", distribuée aux participantes, ont permis de recueillir de l'information concernant la nationalité des sujets, leur régime d'étude (temps partiel ou temps plein), la situation de la mère et le style de vie envisagé (ce dernier item n'est pas considéré dans la présente recherche).

#### Déroulement de l'expérience

Les expérimentations se sont toutes déroulées pendant les heures de cours et elles duraient en moyenne 45 minutes. En premier lieu, l'expérimentateur contacte le professeur concerné afin d'obtenir la permission d'expérimenter dans sa classe et de fixer la date de l'expérimentation. Une fois en classe, l'expérimentateur présente un bref exposé sur la nature et le déroulement de l'expérimentation ainsi que sur les buts de la recherche. Ce bref exposé informe les étudiantes qu'il s'agit d'une étude sur les processus de choix vocationnel pouvant éventuellement fournir des données utiles aux conseillers en orientation. Les étudiantes sont libres de participer ou non.

L'expérimentateur distribue par la suite les feuilles réponses du QVT et il explique comment répondre aux renseignements (âge, statut, scolarité, etc..) qui y sont demandés tout en s'assurant que tout le monde répond à chaque question. Il distribue ensuite les feuilles intitulées "Renseignements supplémentaires" et il lit chaque question à haute voix. Tout le groupe y répond donc simultanément. Finalement, l'expérimentateur distribue les Questionnaires de Valeurs de travail (QVT) et lit les directives à haute voix. Les participantes doivent attendre le signal de l'expérimentateur avant de commencer à répondre au questionnaire.

Lorsqu'un sujet a complété les 68 énoncés du QVT, il lève la main et l'expérimentateur lui remet alors le deuxième questionnaire, c'est-à-dire la représentation graphique des échelles de réponse au QVT et l'étudiante doit indiquer le degré d'importance qui, selon elle, est accordé à chacune des cinq dimensions du travail par une femme de carrière en administration.

Lorsqu'un sujet a terminé de répondre aux deux questionnaires, il les remet à l'expérimentateur et il peut alors se retirer de la classe.

#### Méthodes d'analyse

Une analyse de variance multivariée (MANOVA) est

utilisée pour l'analyse des données de la recherche en cours. Cette analyse se fait selon un schème factoriel 2X3 représentant les variables de groupe (secondaire, collégial, universitaire) et de mesure (valeurs réelles et valeurs prédites). Le coefficient Wilks est sélectionné et le seuil de signification retenu est de .05 ( $p < .05$ ).

L'utilisation de l'analyse multivariée s'avère plus logique pour l'étude des valeurs de travail car cette analyse tient compte de leurs intercorrélations les unes par rapport aux autres. L'analyse statistique permettra donc de vérifier s'il existe ou non des différences au niveau des valeurs de travail réelles et prédites des étudiantes appartenant à trois niveaux d'études différents. Des analyses supplémentaires par fonction discriminante seront effectuées si au moins un des deux effets principaux (niveau scolaire et mesure) s'avère significatif. Ces analyses a posteriori ont pour but de connaître la ou les variables dépendantes (les cinq dimensions des valeurs de travail) qui expliquent le mieux la variance observée au niveau de chaque effet principal de l'analyse de variance multivariée.

### Chapitre III

#### Présentation et discussion des résultats

Ce troisième chapitre porte sur l'analyse des résultats et il comporte deux parties principales. La première partie s'attarde à la présentation des résultats ainsi qu'à l'analyse statistique alors que la seconde partie propose une interprétation des résultats.

### Présentation des résultats

Cette partie du chapitre débute par la description générale des scores obtenus en terme de valeurs réelles et de valeurs prédites par les étudiantes des trois niveaux scolaires. Par la suite, l'analyse multivariée des résultats permet de constater que seul l'effet de la mesure s'avère significatif. Finalement, une analyse a posteriori par fonction discriminante offre une description plus détaillée et précise d'avantage les résultats obtenus au niveau de l'effet de la mesure.

Le tableau 1 comprend les moyennes et les écarts-types des cinq dimensions des valeurs de travail réelles et prédites obtenus au niveau des trois groupes de sujets. Il est déjà possible de voir que toutes les étudiantes, indépendamment de leur niveau d'étude, partagent la même hiérarchie des valeurs de travail. Cette hiérarchie est dominée par la dimen-

Tableau 1

Moyenne et écart-type pour les cinq échelles du Q.V.T. en fonction  
de la mesure (valeurs réelles, valeurs prédites)

et du niveau d'étude

Valeur	Niveau d'étude					
	Université		Cegep		Secondaire	
	Val.Réelles	V.Prédites	Val.Réelles	V.Prédites	Val.Réelles	Val.Prédites
STATUT						
Moyenne	37,33	45,51	37,30	43,03	36,16	41,09
Ecart-Type	8,67	8,13	8,29	9,56	9,47	13,52
REALISATION						
Moyenne	46,31	52,60	46,59	51,78	45,80	48,22
Ecart-Type	5,92	6,31	6,29	7,49	6,33	7,37
CLIMAT						
Moyenne	50,63	52,66	52,08	53,69	49,38	53,71
Ecart-Type	5,52	5,59	4,85	7,29	5,45	6,24
RISQUE						
Moyenne	31,86	41,20	30,84	38,47	31,94	34,58
Ecart-Type	7,55	9,80	7,38	11,59	7,36	12,63
LIBERTÉ						
moyenne	37,66	48,00	36,14	45,92	35,49	42,40
Ecart-Type	6,44	9,20	7,67	10,74	7,98	13,21



sion CLIMAT suivie de la dimension RÉALISATION. La dimension STATUT détient le troisième rang, sauf pour le groupe universitaire pour qui cette valeur obtient un score presque'identique mais légèrement plus faible que celui de la dimension LIBERTÉ. La dimension LIBERTÉ arrive donc au quatrième rang dans la hiérarchie exception faite pour le groupe universitaire. Finalement, la dimension RISQUE se retrouve au dernier rang dans la hiérarchie des valeurs de travail des étudiantes.

En ce qui concerne les valeurs perçues, c'est-à-dire les valeurs que les étudiantes croient valorisées par les femmes de carrière en administration, il ressort que toutes les étudiantes, indépendamment de leur niveau d'étude, accordent la même hiérarchie de valeurs de travail à la femme de carrière en administration. C'est la dimension CLIMAT qui siège au sommet de cette hiérarchie, suivie de la RÉALISATION. Les dimensions LIBERTÉ et STATUT occupe respectivement les troisième et quatrième rang alors que la dimension RISQUE se situe une fois de plus au bas de la hiérarchie.

Les résultats du tableau 1 sont repris sous forme de graphiques aux figures 1 et 2. La figure 1 montre les scores obtenus aux valeurs "réelles" alors que la figure 2 présente les scores obtenus aux valeurs "perçues".

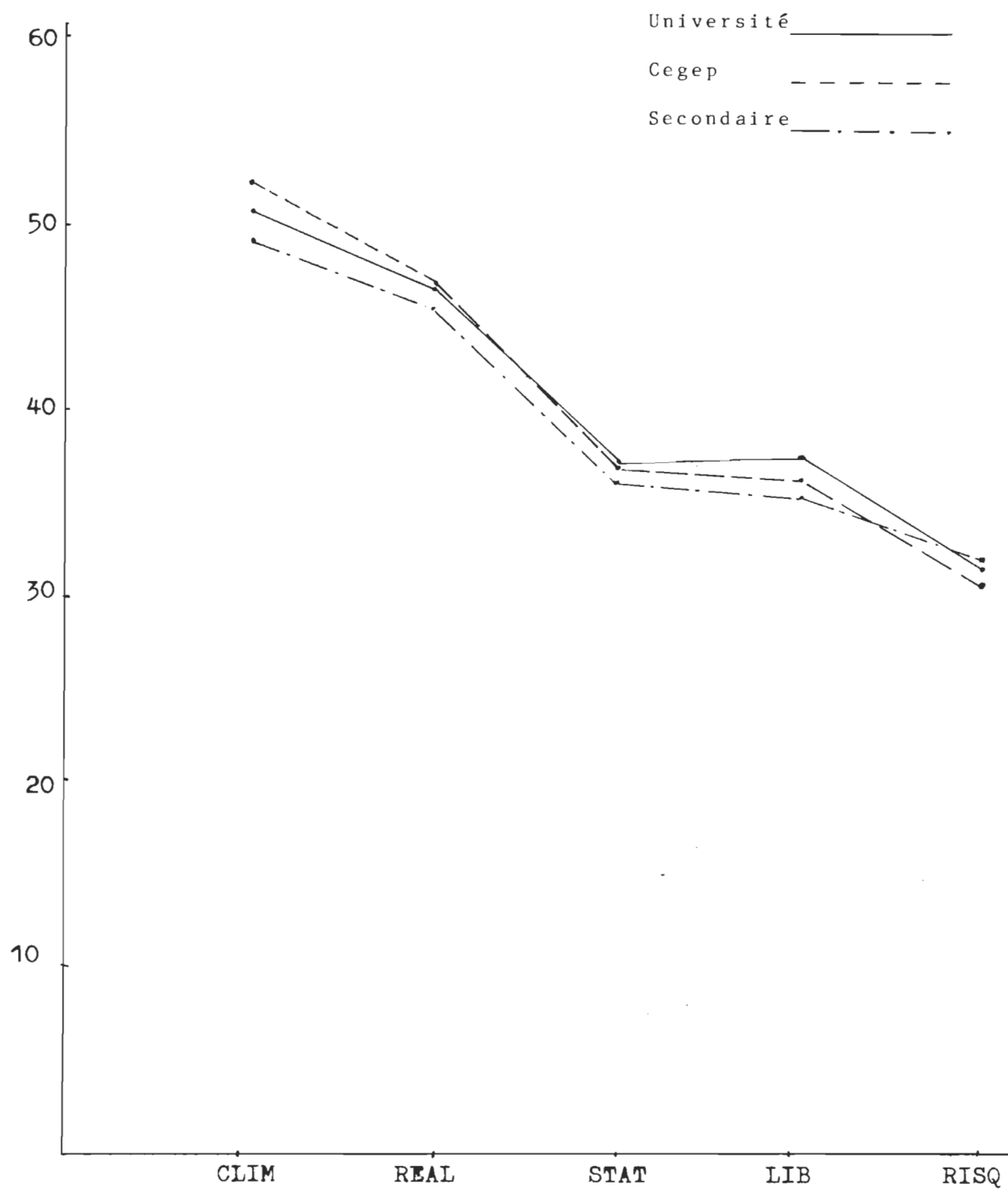


Fig.1- Hiérarchie des valeurs de travail des étudiantes des  
trois niveaux scolaires.

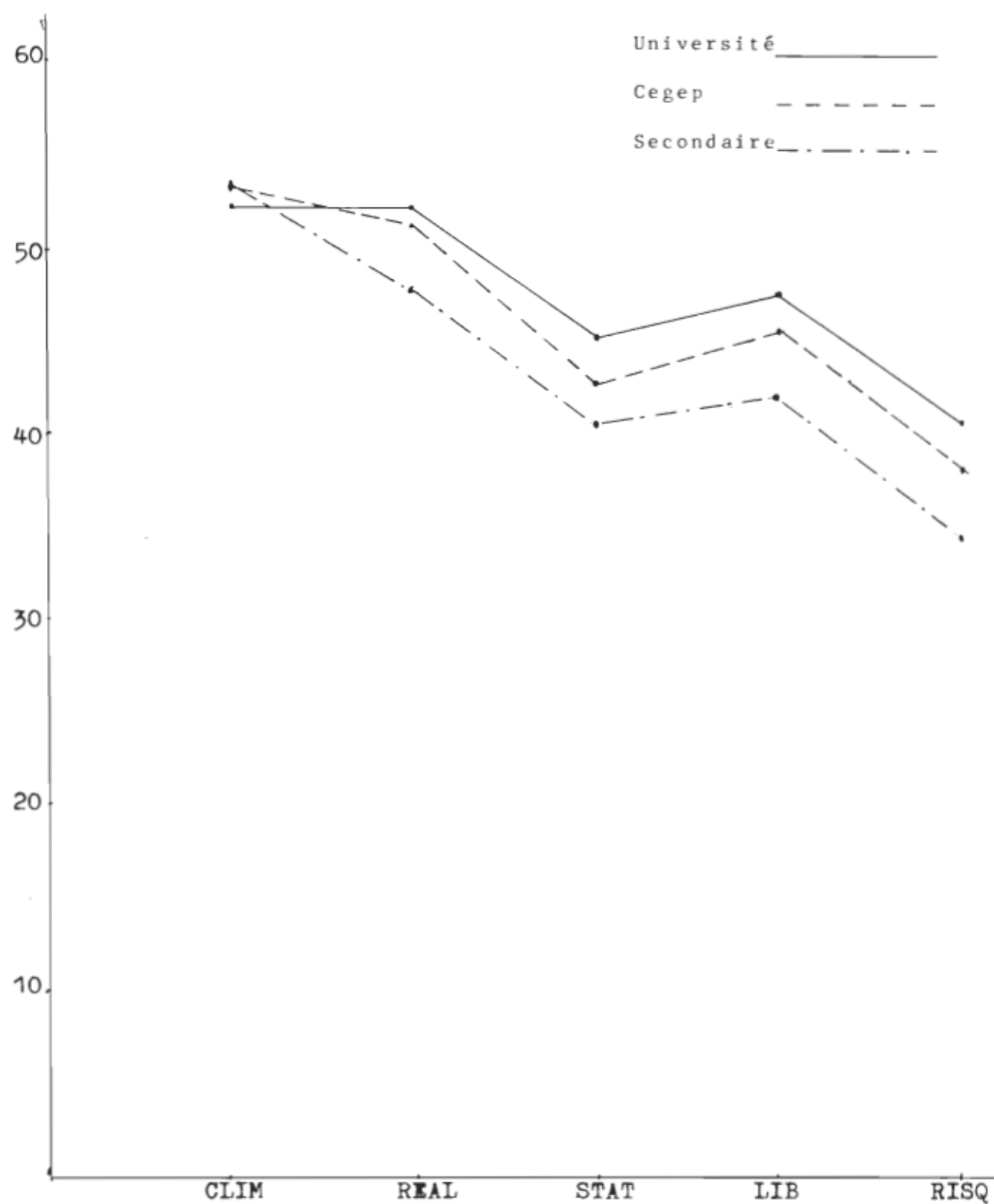


Fig.2- Hiérarchie des valeurs de travail accordées à la femme de carrière en administration par les étudiantes des trois niveaux scolaires.

En plus de faire apparaître la hiérarchie des valeurs de travail détenues par l'ensemble des étudiantes, la figure 1 permet de constater qu'il existe très peu de différences entre les trois groupes relativement au degré d'importance accordé à chacune des cinq dimensions des valeurs de travail. Certaines distinctions entre les groupes semblent cependant se dessiner à la figure 2. En effet, malgré le peu d'écart entre les scores des trois niveaux scolaires, il semble que plus le degré de scolarité s'élève, plus les étudiantes tendent à accorder des scores élevés aux valeurs de travail attribuées à la femme de carrière en administration et ce, à l'exception de la dimension CLIMAT.

Le tableau 2 présente les résultats de l'analyse multivariée. On n'y décèle aucun effet d'interaction ( $F=1,66$ ;  $p=0,09$ ). Ces résultats signifient qu'aucune différence significative n'apparaît entre les groupes par rapport à la mesure.

Etant donné qu'aucune interaction ne s'est manifestée, il convient d'aller examiner individuellement chacun des effets principaux soit le niveau scolaire et la mesure. Au niveau scolaire, les résultats sont non significatifs ( $F=0,95$ ;  $p=0,49$ ). Cela signifie qu'il n'existe pas de différences significatives entre les trois groupes d'étudiantes par rapport

Tableau 2  
Analyse multivariée des valeurs de travail  
en fonction du groupe et de la mesure

Source de variation	Wilks	F (approx.)	dl	p	
Niveau scolaire	,92	,95	10	,49	
-V. réel.	,93	,82	10	,61	
-V. préd.	,88	,39	10	,19	
Mesure	,39	33,56	5	,00	*
A X B	,86	1,66	10	,09	

à leurs valeurs réelles ( $F=0,82$  ;  $p=0,61$ ) et qu'il n'en existe pas non plus par rapport à leurs perceptions des valeurs des femmes de carrière ( $F=0,39$  ;  $p=0,19$ ). L'hypothèse de cette recherche prévoyant des différences significatives au niveau de leurs valeurs réelles entre les trois groupes d'étudiantes se voit donc infirmée.

La tendance observée à la figure 2 (plus le niveau

scolaire est élevé, plus les étudiantes accordent des scores élevés aux valeurs de travail perçues chez la femme de carrière) s'avère elle aussi non-significative puisqu'il n'existe pas de différences significatives entre les groupes relativement aux valeurs prédites selon l'analyse multivariée ( $F=0,39$  ;  $p=0,19$ ).

Cependant, si l'on examine les résultats avec l'analyse univariée, analyse qui ne tient aucunement compte de l'interaction des variables entre elles mais qui, au contraire, analyse chaque variable séparément, certaines différences apparaissent alors au niveau des valeurs prédites. Il n'apparaît pas nécessaire de présenter les résultats de l'analyse univariée relativement aux valeurs de travail réelles, étant donné qu'aucun d'entre eux ne s'avère significatif.

En se référant au tableau 3 décrivant les résultats obtenus avec l'analyse univariée relativement aux valeurs prédites des trois groupes d'étudiantes, il est possible de voir que les dimensions RÉALISATION ( $F=4,39$ ;  $p=,02$ ) et RISQUE ( $F=3,35$ ;  $p=,04$ ) s'avèrent significatives. Donc, si l'on fait abstraction de la corrélation des cinq valeurs de travail entre elles, il est possible de dire que les étudiantes des trois niveaux scolaires se distinguent entre elles au niveau de leurs valeurs prédites et ce, en ce qui concerne les dimensions RÉALISATION et RISQUE.

Tableau 3  
Analyse univariée des  
valeurs prédites

Valeurs	Somme des carrés	Carré moyen	dl	F	p	
Statut	192,78	119,37	10	1,62	0,20	
Réalisation	222,05	50,53	10	4,39	0,02	*
Climat	13,39	41,03	10	0,33	0,72	
Risque	444,03	132,67	10	3,35	0,04	*
Liberté	322,83	129,09	10	2,50	0,09	

Ainsi, selon l'analyse univariée, plus le niveau scolaire s'élève, plus les étudiantes croient que la femme de carrière accorde de l'importance aux dimensions RÉALISATION et RISQUE. Cependant, si l'on tient compte des corrélations des cinq valeurs de travail entre elles (analyse multivariée), aucune différence significative n'apparaît entre les valeurs prédites des étudiantes.

Etant donné que l'analyse multivariée (tableau 2) s'est avérée significative à l'effet mesure ( $F=33,56$  ;  $p=0,00$ ), une analyse a posteriori par fonction discriminante a

par la suite été effectuée dans le but d'établir quelle est ou quelles sont la ou les variables dépendantes qui expliquent le mieux la variance observée.

Il ressort en effet à l'analyse multivariée que les valeurs prédites des étudiantes se différencient significativement de leurs valeurs réelles ce qui infirme l'effet attendu au niveau de l'objectif 2 de cette recherche. Cette distinction va dans le sens d'une survalorisation, de la part des étudiantes, des valeurs de travail des femmes de carrière par rapport à leurs propres valeurs. Le tableau 4 montre les résultats obtenus à l'analyse univariée. Ceux-ci révèlent que les différences entre les valeurs réelles et les valeurs perçues sont très significatives et au niveau de chacune des cinq dimensions des valeurs de travail.

La figure 3 permet quant à elle de mieux visualiser cette différence entre l'ensemble des valeurs réelles et l'ensemble des valeurs perçues. Afin d'établir quelle est ou qu'elles sont la ou les variables dépendantes qui expliquent le mieux la variance observée, il convient d'aller examiner les coefficients standardisés des fonctions discriminantes s'appliquant à la mesure.



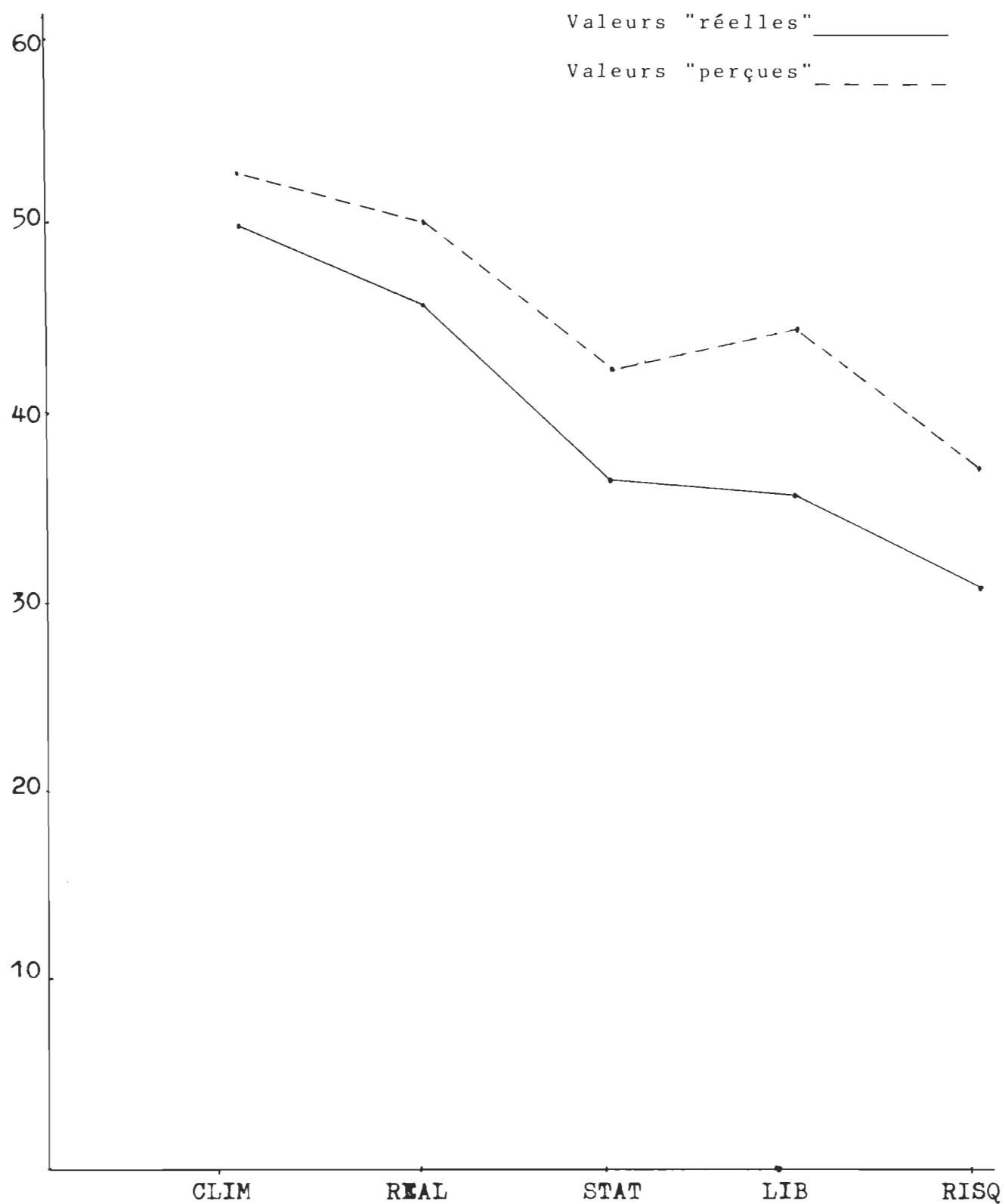


Fig.3- Comparaison entre l'ensemble des valeurs "réelles" des étudiantes et l'ensemble de leurs valeurs "perçues".

Tableau 4

Analyse univariée des différences entre l'ensemble des  
valeurs réelles et l'ensemble des valeurs prédites

Valeurs	Somme des carrés	Carré moyen	dl	F	p	
Statut	2260,52	50,04	5	45,17	,00	*
Réalisation	1129,42	29,15	5	42,18	,00	*
Climat	404,53	22,48	5	17,99	,01	*
Risque	2446,84	47,30	5	51,74	,00	*
Liberté	4647,00	46,76	5	99,38	,00	*

Tableau 5

Coefficients standardisés des  
fonctions discriminantes  
selon la mesure

Valeur	<u>Coefficient</u> Mesure
Statut	-,21
Réalisation	-,13
Climat	-,43
Risque	-,32
Liberté	-,69

Le tableau 5 présente les coefficients standardisés des fonctions discriminantes s'appliquant à la mesure. Il ressort de ce tableau que la LIBERTÉ constitue la valeur qui permet le plus de distinguer entre elles les valeurs réelles des valeurs prédites, les autres valeurs ayant des poids respectifs relativement négligeables.

### Discussion des résultats

#### Niveau scolaire et valeurs de travail "réelles"

Les travaux de Perron (1980) font ressortir que les valeurs de travail évoluent d'un niveau scolaire à l'autre. Ainsi, selon Perron (1980), plus l'étudiant progresse dans le système scolaire, plus il accorde d'importance aux valeurs intrinsèques au détriment des valeurs extrinsèques. Les études de Aubin (1982), Cantarella (1981), Léger (1982) et de Gribbons et Lohnes (1965) viennent appuyer les résultats obtenus par Perron.

D'autres études (Morisson et Sebal, 1974; Piché, 1977; Saleh et Lalljee, 1969: voir Montpas, 1978) menées auprès de populations de cols blancs appartenant à différents niveaux hiérarchiques, démontrent que plus le niveau occupationnel est élevé, plus grande est la motivation intrinsèque des employés par rapport à leur travail. Certains chercheurs (Beer, 1968; Centers et Bugental, 1966) ne remarquent quant à eux aucune différence en termes de motivation au travail chez leurs

différentes populations de cols blancs. La différence existerait surtout entre les cols blancs et les cols bleus (Centers et Bugental, 1966; Piedalue, 1975).

Les résultats obtenus lors de la présente recherche ne font ressortir aucune différence significative entre les valeurs de travail des étudiantes des trois niveaux scolaires, ce qui va à l'encontre des résultats de recherches antérieures obtenus auprès de populations étudiantes. Il est possible que cette différence de résultats par rapport aux résultats d'études antérieures soit imputable à l'analyse statistique utilisée.

L'analyse multivariée utilisée dans la présente recherche examine les valeurs sous forme de réseau. Cela signifie que leurs inter-corrélations sont respectées. C'est donc une combinaison de valeurs qui est ici considérée alors que dans les études antérieures, les valeurs sont examinées séparément comme si elles n'avaient aucune relation entre elles. Dans une recherche portant sur les valeurs de travail d'étudiants appartenant à différentes concentrations, Léger (1982) utilise aussi l'analyse multivariée et obtient des résultats non-significatifs. L'utilisation de l'analyse multivariée constitue une des explications apportées par Léger (1982) au fait que ses résultats soient non-significatifs. Il

apparaît donc possible que les valeurs de travail analysées en combinaison les unes par rapport aux autres perdent ainsi beaucoup de leur force discriminante. Cela signifie qu'ainsi analysées, elles ne constituent peut-être plus des facteurs permettant de distinguer entre eux des étudiants de niveaux scolaire différents.

D'autres explications peuvent cependant être apportées relativement à l'absence de différences significatives entre les groupes au niveau de leurs valeurs de travail. Ainsi, selon Cherrington (1977) et Shein (1978), il existe chez les étudiants un phénomène de plus en plus répandu à l'effet que ceux-ci possèdent des images fortement idéalisées de leur futur emploi. Ces images sont constituées de valeurs de travail et d'attentes irréalistes par rapport au monde du travail.

Les résultats obtenus dans la présente recherche montrent que toutes les étudiantes, quelque soit leur niveau de scolarité, partagent la même hiérarchie de valeurs de travail. De plus, aucune différence significative n'apparaît relativement au degré d'importance accordé à chacune des cinq dimensions de la hiérarchie. Ainsi, la dimension RÉALISATION, qui occupe le second rang de la hiérarchie des valeurs de travail des étudiantes, se voit accordée le même degré d'importance par les étudiantes du secondaire, du cegep et de l'université.

En ce qui concerne les étudiantes du secondaire, le fait d'accorder autant d'importance à la dimension RÉALISATION DE SOI est sans doute quelque peu irréaliste étant donné la nature des fonctions qu'elles auront à assumer dans leur futur emploi. En effet, ces fonctions se traduiront presque essentiellement par des tâches d'exécution routinières ne laissant que très peu de place à la créativité, à l'utilisation des ressources personnelles et à l'expression de soi. Un manque de réalisme peut aussi être invoqué chez les étudiantes en techniques administratives relativement à l'importance accordée à la RÉALISATION DE SOI étant donné qu'elles se retrouveront elles aussi à des postes de subalternes, postes où leurs tâches et leurs responsabilités s'avèreront très structurées.

Il apparaît cependant possible que la grande importance accordée à la RÉALISATION DE SOI par les trois groupes d'étudiantes ne soit que le reflet du climat psycho-social actuel. Dans notre société, "se réaliser" constitue actuellement une valeur "à la mode" et devient par le fait même un objectif souhaitable auquel la majorité des gens aspirent et ce, indépendamment de leur condition sociale.

Malgré le fait qu'elles aient choisi des études différentes, il se peut que les étudiantes des trois groupes possèdent tout de même des traits communs, ce qui pourrait aussi

expliquer la similarité au niveau de leurs valeurs de travail. En effet, malgré le fait que certaines d'entre elles (étudiantes du secondaire et du cégep) évoluent dans des concentrations "féminines" et les autres (étudiantes universitaires) dans une concentration "masculine", il n'en demeure pas moins que toutes ces jeunes femmes étudient dans le secteur de l'administration. Le domaine de l'administration est en général associé aux mathématiques et dans notre société, les stéréotypes entretiennent l'idée que l'habileté mathématique constitue une caractéristique masculine.

Suivant cette idée, il est possible que les jeunes femmes de l'étude en cours, ayant toutes à leur façon manifesté un intérêt pour le domaine des mathématiques, intérêt non-traditionnel, présentent certaines ressemblances au niveau de leur personnalité, celle-ci se traduisant entre autres, par une valorisation similaire de certains aspects reliés au monde du travail et ce, en dépit de leurs différentes orientations. Le fait que certaines aient opté pour des études universitaires alors que d'autres aient préféré des études de niveau secondaire et collégial pourrait être attribuable à d'autres facteurs de choix professionnel tels le milieu socio-économique, l'influence de l'entourage ou du conseiller en orientation.

Cependant, étant donné que les sujets de l'échan-

tillon sont des étudiantes et non des femmes sur le marché du travail, leur intérêt pour leurs différents champs d'étude ne constitue en réalité qu'un intérêt manifesté pour ces différents domaines et non un intérêt concrétisé comme cela est le cas pour des femmes sur le marché du travail. Il est possible que ce facteur joue un rôle important dans la nature des résultats. Ainsi, par exemple, les filles du niveau universitaire composant l'échantillon de la recherche en cours étaient pour la grande majorité à leur première année d'études universitaires en administration. Il est donc possible que certaines d'entre elles décident de se réorienter l'an prochain ou choisissent d'abandonner leurs études.

Lors de l'expérimentation, plusieurs étudiantes en techniques administratives ont quant à elles exprimé leur intention de poursuivre des études de niveau universitaire en administration. Par ailleurs, étant donné le jeune âge des jeunes filles de l'option commis comptable ( $\bar{x}=17$  ans 11 mois), il est aussi possible que certaines d'entre elles réévaluent leur orientation scolaire. Une étude effectuée auprès de travailleuses diplômées dans les différents secteurs d'étude des sujets de l'échantillon de la recherche en cours aurait sans doute été plus susceptible de faire ressortir des différences entre les groupes relativement à leurs valeurs de travail.



### Niveau scolaire et valeurs de travail "perçues"

Les résultats obtenus à l'analyse multivariée indiquent qu'il n'existe aucune différence significative entre les valeurs prédites des trois groupes d'étudiantes. Il apparaît donc que toutes les étudiantes et ce, indépendamment de leur niveau d'étude, perçoivent de façon similaire la femme de carrière en administration.

Ces résultats vont dans le sens de ceux de Elbaz (1978). En effet, l'étude de Elbaz fait ressortir le fait que les étudiants qui s'orientent vers une carrière à tendance féminine et ceux qui s'orientent vers une carrière à tendance masculine, possèdent une perception générale assez commune relativement à la femme au travail. De plus, selon Payne (1982) et Elbaz (1978), les étudiants prédisent de façon réaliste l'importance accordée à certains aspects du travail par d'autres individus.

La vérification de l'exactitude des perceptions associées à la femme de carrière en administration constitue toutefois une limite de la recherche en cours puisque l'expérimentation n'incluait pas la participation de femmes de carrière en administration. En effet, l'orientation de la recherche ne s'intéresse pas à l'habileté de prédiction des étudiantes, mais plutôt aux liens pouvant exister entre leurs valeurs réelles et leurs valeurs perçues.

Les résultats de l'analyse univariée indiquent cependant que plus le niveau scolaire s'élève, plus les étudiantes croient que la femme de carrière accorde de l'importance aux dimensions RÉALISATION et RISQUE. Cette différence entre les groupes peut s'expliquer par le fait que plus les étudiantes progressent dans leurs études, plus elles deviennent conscientes des obstacles que les femmes doivent affronter si elles désirent se tailler une place dans le domaine de l'administration.

En effet, selon Descarries-Bélanger (1980), ce sont les femmes diplômées de la faculté de commerce qui affirment s'être vues offrir des emplois le plus en deça de leurs qualifications parce que, dans ce domaine, l'image de la femme est associée aux tâches cléricales subalternes. De plus, dans une enquête effectuée auprès de femmes cadres supérieures de la fonction publique, Lysiane Gagnon (1976; voir Descarries Bélanger, 1980) rapporte que la majorité de ces femmes affirment que pour accéder à des postes de commande dans la structure hiérarchique, elles ont dû être deux fois plus compétentes, deux fois plus instruites, deux fois plus productives, deux fois plus rationnelles, mais aussi deux fois plus diplomates et délicates que leurs collègues masculins pour atteindre le même poste.

Il est logique d'imaginer qu'une femme informée d'une telle situation et ayant décidé, malgré les obstacles, de faire carrière en administration soit motivée par de forts besoins de réalisation, cette dimension incluant entre autres des variables d'utilisation des ressources personnelles, de persévérance et de participation active. Il est aussi logique de croire que la dimension RISQUE qui englobe des variables de conditions compétitives et de difficultés à surmonter tient une place assez importante dans la carrière de ces femmes.

#### Valeurs réelles et valeurs prédites

Les résultats obtenus par analyse multivariée démontrent qu'il existe une différence significative entre l'ensemble des valeurs réelles et l'ensemble des valeurs prédites et ce, indépendamment du niveau scolaire des étudiantes. Ainsi, toutes les étudiantes survalorisent les valeurs prédites par rapport à leurs propres valeurs de travail.

Etant donné qu'elles sont elles-mêmes appelées à devenir de futures femmes de carrière en administration, une plus grande similitude était attendue entre les valeurs de travail des étudiantes universitaires et leurs valeurs perçues. Cette plus grande concordance ne s'est pas manifestée dans les résultats.

Selon Campbell et al. (1964; voir Simard 1983), la perception d'autrui n'est jamais ou très rarement objective. Ces auteurs nomment ce manque d'objectivité "projection" et ils en identifient deux types: la projection de complémentarité et la projection de similarité. Par la projection de complémentarité, l'individu transfère un vieil apprentissage à un nouveau stimulus inapproprié, ce qui contribue à la formation et au maintien des stéréotypes. Dans la projection de similarité, l'individu attribue aux autres ses propres traits.

Il est ici intéressant de relever le fait que la hiérarchie des valeurs prédites des étudiantes correspond à la hiérarchie de leurs valeurs réelles, à l'exception des dimensions LIBERTÉ et STATUT dont les positions sont interchangées. Ainsi, les étudiantes accordent toutes des scores plus élevés aux valeurs prédites qu'aux valeurs réelles, mais la hiérarchie des deux groupes de valeurs (réelles et prédites) demeure cependant quasi-identique.

A prime abord, il pourrait être tentant de croire que les étudiantes ont tout simplement projeté leurs propres valeurs de travail lorsqu'il leur a été demandé d'attribuer des valeurs de travail à la femme de carrière en administration puisque la hiérarchie de leurs valeurs réelles se rapproche beaucoup de la hiérarchie de leurs valeurs perçues. Cependant

en raison du fait que tous les scores des valeurs perçues sont plus élevés et ce, de façon très significative, que les scores des valeurs réelles, il devient impossible d'affirmer qu'il s'agit de projection. Au contraire, la différence très significative entre l'ensemble des valeurs réelles et des valeurs perçues pourrait s'interpréter par le fait que les étudiantes et ce, quelque soit leur niveau scolaire, se perçoivent très éloignées au niveau de leurs valeurs de travail de la femme de carrière en administration.

Cette difficulté d'interprétation fait ressortir une lacune dans l'expérimentation de la présente recherche. En effet, il aurait été important que les étudiantes puissent prendre connaissance de leurs résultats concernant leurs propres valeurs de travail avant d'entreprendre la deuxième partie de l'expérimentation consistant à prédire le degré d'importance accordée à chacune des cinq dimensions des valeurs de travail par les femmes de carrière en administration. De cette manière, les étudiantes auraient eu un point de comparaison leur permettant de mieux évaluer les similitudes ou les différences entre ce qu'elles-mêmes valorisent dans le travail et ce qu'elles croient valorisé par des femmes de carrière en administration. Cependant, malgré cette lacune expérimentale, une certaine crédibilité peut tout de même être accordée aux résultats obtenus relativement aux valeurs perçues.

En effet, une étude menée par Gagnon (1985), s'intéresse aux valeurs de travail d'étudiants et d'étudiantes universitaires de plusieurs concentrations ainsi qu'à leurs perceptions de la femme de carrière en général. Cette recherche, semblable à la recherche en cours, puisqu'elle s'insère elle aussi dans une étude plus vaste subventionnée par le Ministère de l'Education, utilise les mêmes instruments que la présente recherche et le déroulement de l'expérimentation est identique. Gagnon (1985) recueille des perceptions différentes vis-à-vis de la femme de carrière et ce, dépendamment des différents groupes d'étudiants.

Il ressort en effet de son étude que les étudiants masculins de même que ceux orientés dans des secteurs traditionnellement occupés par les hommes, perçoivent la femme de carrière comme plus semblable à eux-mêmes dans ses valeurs de travail que les étudiantes et étudiants où se concentrent traditionnellement des filles. Selon les résultats de la recherche de Gagnon (1985), il semble donc que malgré la lacune au niveau de l'expérimentation, l'instrument utilisé conserve tout de même un pouvoir discriminatoire puisqu'il distingue entre eux certains groupes d'étudiants.

A la lumière des données ci-dessus, il devient plus plausible d'interpréter les différences significatives entre

l'ensemble des valeurs perçues et l'ensemble des valeurs réelles comme étant le reflet du fait que les étudiantes des trois niveaux scolaires se perçoivent éloignées dans leurs valeurs de travail de la femme de carrière en administration.

Selon Holland (1966) et Rosenberg (1957), les individus s'orientent vers des professions qu'ils croient susceptibles de répondre à ce qu'eux-mêmes valorisent dans le travail. En ce qui concerne les étudiantes de l'option commis comptable et les étudiantes en techniques administratives, il s'avère donc peu surprenant que ces dernières se perçoivent différentes au niveau de leurs valeurs de travail des femmes de carrière en administration puisque leur orientation professionnelle se distingue de celle de la femme de carrière en administration.

Il apparaît toutefois étonnant que les étudiantes de niveau universitaire ne s'identifient pas à la femme de carrière en administration étant donné qu'il s'agit là de leur future situation professionnelle.

Encore une fois, il est possible que le fait que la grande majorité des étudiantes universitaires de l'échantillon ne soit qu'en première année explique le manque de similarité entre leurs valeurs réelles et leurs valeurs perçues puisqu'il se peut que certaines d'entre elles décident de réviser leur choix professionnel.

Une autre explication semble cependant plus probable. Il y a encore quelques années, les femmes diplômées de l'université en administration ne représentaient que des cas isolés. Ces femmes ayant décidé de s'ingérer dans un secteur typiquement masculin défiaient ainsi tous les stéréotypes traditionnellement attribués au "sexe faible" et présentait en quelque sorte l'image de "super femmes". Ceci expliquerait que toutes les étudiantes accordent des scores élevés aux valeurs prédites et survalorisent ainsi les valeurs de travail de la femme de carrière par rapport à leurs propres valeurs de travail.

De plus, Stein et Bailey (1973) soutiennent que pour les femmes, s'éloigner du stéréotype traditionnel peut signifier perdre l'estime et l'amour des autres. Il paraît donc plausible que même pour des jeunes femmes ayant choisi de poursuivre des études universitaires en administration, l'image de la femme de carrière en administration leur apparaît quelque peu menaçante et qu'elles aient tendance à se percevoir éloignées de cette image.

Les résultats de la présente recherche laissent donc supposer que la perception des aspects du travail valorisés par la femme de carrière en administration n'a pas influencé le choix professionnel des filles universitaires



puisque'elles ne s'identifient pas à cette perception ce qui tend à démontrer que la perception du monde du travail ne constitue peut-être pas un facteur important dans le processus de choix professionnel. Ces résultats ne s'appliquent cependant qu'à la recherche en cours car étant donné la petitesse de l'échantillon utilisé ainsi que les lacunes expérimentales, leur généralisation pourrait s'avérer inexacte.

## Conclusion

Le processus de choix professionnel constitue un phénomène complexe où sont en constante interaction une multitude de facteurs tels que les stéréotypes, l'influence de l'environnement, les valeurs, etc,. De nos jours, un nombre de plus en plus élevé de jeunes femmes poursuivent des études post-secondaires et il devient de plus en plus fréquent que ces dernières choisissent des domaines d'études considérés traditionnellement masculins. Cependant, malgré l'influence des mouvements féministes favorisant l'émergence de nouvelles valeurs et de nouveaux modèles féminins, la majorité des jeunes filles continuent de s'orienter vers des secteurs de travail traditionnellement féminins où elles seront affectées à des postes de subalternes, postes souvent peu rémunérés et offrant peu de possibilités de promotion.

Le but principal de cette recherche visait à comparer les valeurs de travail de trois groupes d'étudiantes dans le secteur de l'administration mais de niveaux scolaires différents: les unes, de niveau universitaire, étant appelées à occuper des postes considérés traditionnellement masculin et les autres, de niveau secondaire et collégial, appelées à occuper des postes considérés traditionnellement féminins.

Le second objectif de cette étude consistait, quant à lui, à explorer les perceptions des 35 étudiantes universitaires, 36 étudiantes du cegep et 45 étudiantes du secondaire relativement aux valeurs de travail de la femme de carrière en administration, ceci afin de tenter d'établir des liens entre le choix professionnel et la perception du monde du travail.

Le questionnaire de valeurs de travail (QVT) de Perron et Dupont (1974) a permis de mesurer les valeurs détenues par les sujets elles-mêmes. Une grille d'évaluation des cinq métadimensions du QVT a permis quant à elle de situer graphiquement les prédictions des étudiantes par rapport aux valeurs de travail détenues par les femmes de carrière en administration.

Les résultats n'ont fait ressortir aucune différence entre les trois groupes d'étudiantes au niveau de leurs valeurs de travail. L'hypothèse de cette recherche voulant qu'il existe des différences entre les valeurs de travail des étudiantes des trois niveaux scolaires a donc été infirmée. Suite à la nature de ces résultats, plusieurs explications ont été apportées telles l'utilisation de l'analyse multivariée, l'attirance commune pour le domaine des mathématiques, le manque de réalisme de la part des étudiantes et le fait que les sujets soient des étudiantes et non des travailleuses.

Concernant les valeurs "perçues" des étudiantes, c'est-à-dire les valeurs de travail qu'elles croient privilégiées par les femmes de carrière en administration, l'analyse multivariée n'a fait apparaître aucune différence significative entre les trois groupes d'étudiantes. Les résultats de l'analyse univariée, analyse qui ne tient pas compte de l'interaction des valeurs entre elles, ont cependant démontré que certaines différences existaient entre les groupes au niveau des valeurs "perçues". Ainsi, selon cette analyse, plus le niveau scolaire s'élève, plus les étudiantes croient que les femmes de carrière accordent de l'importance aux dimensions RÉALISATION DE SOI et RISQUE. Ceci a été expliqué par le fait que plus les étudiantes progressent dans le système scolaire, plus elles deviennent conscientes des obstacles que doit affronter une femme qui désire faire carrière dans le domaine de l'administration.

Les résultats de cette recherche ont de plus fait apparaître le fait que toutes les étudiantes survalorisent les valeurs de travail de la femme de carrière en administration par rapport à leurs propres valeurs. A ce niveau, il était attendu que les valeurs "perçues" des étudiantes universitaires, se rapprocheraient beaucoup de leurs valeurs "réelles". Cet effet ne s'est pas manifesté et cela est expliqué par le fait que pour des jeunes femmes, il peut s'avérer menaçant de

s'identifier à la femme de carrière en administration.

Selon les données recueillies lors de cette étude, les valeurs de travail de même que les perceptions associées au monde du travail, n'ont pas joué un rôle important dans le choix professionnel des trois groupes d'étudiantes. La généralisation de ces résultats pourrait toutefois s'avérer inexacte étant donné la petitesse de l'échantillon et la présence d'une lacune au niveau expérimental. En effet, il aurait été important que les étudiantes puissent prendre connaissance de leurs valeurs de travail avant d'entreprendre la deuxième partie de l'expérimentation consistant à prédire les valeurs de travail détenues par les femmes de carrière en administration.

Lors d'une autre étude, il pourrait s'avérer très intéressant de répéter l'expérimentation de la présente recherche auprès d'un échantillon composé de trois groupes de femmes au travail possédant la même formation scolaire que les étudiantes ayant participé à cette étude. Cette démarche serait sans doute plus susceptible de distinguer les différents groupes au niveau de leurs valeurs de travail.

Finalement, il ressort de la présente recherche que les étudiantes universitaires semblent éprouver de la difficulté à intégrer l'image sociale découlant de leur choix professionnel. Ceci permet de s'interroger sur l'importance

des changements survenus dans la lutte pour l'évolution des  
femmes sur le marché du travail.

Appendice A

Instruments de mesure



# QUESTIONNAIRE DE VALEURS DE TRAVAIL

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

## DIRECTIVES

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



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

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

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

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

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

NE RIEN ECRIRE SUR CE QUESTIONNAIRE

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

# QUESTIONNAIRE DE VALEURS DE TRAVAIL (QVT)

## PROFIL DES SCORES BRUTS

Jacques Perron, Ph.D.

NOM: \_\_\_\_\_  
 PRÉNOM: \_\_\_\_\_

SEXE: ☐ M ☐ F

No DE SUJET

\_\_\_\_\_

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.

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

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

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

---

### Question 1

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

0 = Étudiant à temps plein

1 = Étudiant à temps partiel

### Question 2

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

0 = Citoyen canadien

1 = Autre

### Question 3

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

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

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

1 = Votre mère a travaillé à la maison contre rémunération

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

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

4 = Votre mère était aux études

5 = Votre mère était absente, décédée.

### Question 4

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

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

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

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

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

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

## Appendice B

### Données complémentaires relatives aux sujets

Tableau 6

Comparaison dans les valeurs de travail du groupe de l'option  
 commis-comptable "régulier" et celle du groupe de l'option  
 commis-comptable "intensif":

Source de variation	Wilks	F (approx)	dl	p
Groupe	,92	,68	5	,64



Tableau 7

Données indiquant la situation de la mère lorsque  
les sujets étaient enfants (0 à 13 ans)

	Situation				Total	%
	0	1	2	3		
Université	23	0	4	8	35	30,2
C.E.G.E.P.	26	1	4	5	36	31,0
Secondaire	25	4	2	14	45	38,8
Total	74	5	10	27	116	100,0
%	63,8	4,3	8,6	23,3		100,0

Situation de la mère:

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.

### Remerciements

L'auteur désire exprimer sa reconnaissance à sa directrice de mémoire, madame Louise St-Onge, D.Ps., professeur agrégée, à qui elle est redevable d'une assistance éclairée.

## Références

- AHRONS, C.R. (1976). Counselor's perceptions of career images of women. Journal of vocational behavior, 8, 197-207.
- AUBIN, S. (1982). Etude différentielle et évolution des valeurs de travail dans le contexte d'une vérification de la théorie de Holland. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- BEER, M. (1968). Needs and need satisfaction among workers in complex and routine jobs. Personnel psychology, 21, 209-222.
- BELLEMARE, C. (1978). Le modèle d'identité féminine comme déterminant des perspectives de travail chez l'adolescente. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- BORDELEAU, Y. (1974). Les motivations au travail, la conception des objectifs des entreprises et la relation entre ces deux variables chez un groupe d'étudiants canadiens-français en commerce. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- BURKE, R. (1966). Differences in perception of desired job characteristics of the same sex and the opposite sex. The journal of genetic psychology, 109, 37-46.
- CANTARELLA, C. (1981). Valeurs de travail des étudiants de niveau collégial. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- CENTERS, R., BUGENTAL, D.E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. Journal of applied psychology, 50, 193-197.
- CHERRINGTON, D.J. (1977). The values of younger workers. Business horizons, 20, 18-30.
- CONNELLY, N. (1978). L'influence du sexe, du niveau socio-économique et de la région géographique sur le choix vocationnel des adolescents québécois. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.

- DEBLE, I. (1980). La scolarité des filles. Paris: Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Unesco.
- DENEALT, R. (1977). Aspirations et projets professionnels selon la classe sociale. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- DESCARRIES-BELANGER, F. (1980). L'école rose...et les cols roses. Montréal: Saint-Martin.
- DESFORGES-FILION, H.D. (1972). "Risk-taking" et motivation à se réaliser sur le plan professionnel. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- DIPPOYE, W.J., ANDERSON, W.F. (1959). The ordering of occupational values by high school freshmen and seniors. Personnel and guidance journal, 38, 121-124.
- DONAHUE, T.J., COSTAR, J.W. (1977). Counselor discrimination against young woman in career selection. Journal of counseling psychology, 24, 481-486.
- DUNNIGAN, L. (1976). Analyse des stéréotypes masculins et féminins dans les manuels scolaires du Québec. Conseil du statut de la femme, Québec.
- DUNNIGAN, L. (1976). L'école sexiste c'est quoi? Conseil du statut de la femme.
- DUPONT, R.M. (1966). Changement des valeurs relatives au monde du travail durant l'adolescence. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- ELBAZ, P. (1978). Perceptions des femmes au travail dans des carrières dites masculines ou féminines. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- EMOND, J. (1976). Motivation au travail d'étudiants canadiens-français en techniques administratives selon leur niveau d'acculturation à la culture anglophone. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- FARMER, H.S. (1983). Career and homemaking plans for high school youth. Journal of counseling psychology, 30, 40-45.

- FITZGERALD, L.F., CRITES, J.O. (1980). Toward a career psychology of woman: What do we know? What do we need to know? Journal of counseling psychology, 27, 44-62.
- FRECHETTE-DAOUST, C. (1978). Les effets de l'emploi de la mère sur les valeurs de travail des étudiants québécois de niveau secondaire. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- GAGNON, M. (1985). Relation entre les valeurs de travail d'étudiants universitaires de programmes féminins et masculins et leurs perceptions des valeurs de travail des femmes de carrière. Mémoire de maîtrise inédit, Université du Québec à Trois-Rivières.
- GEENSELD, S., GREINER, L., WOOD, M.M. (1980). The feminine mystique in male-dominated job: a comparaison of attitudes and back-ground factors of women in male-dominated versus female-dominated jobs. Journal of vocational behavior, 17, 291-309.
- GINZBERG, E. (1966). Lifestyles of educated women. New-York: Columbia University Press.
- GINZBERG, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: a restatement. Vocational guidance quaterly, 20, 169-176.
- GINZBERG, E., GINZBURG, S.W., AXELRAD, S., HERMA, J.L. (1951). Occupational choice: an approach to a general theory. New-York: Columbia University Press.
- GIRARD, M., GAUTHIER, H., VINET, A. (1978). Les jeunes québécois et le travail. Québec: Office de la planification et du développement du Québec.
- GRAHAM, D.A. (1970). Women in academy. Science, 169, 284-290.
- GREENE, A.L., SULLIVAN, H.S., TYLER, K.B. (1982). Attitudinal effects of the use of role models in information about sex-typed careers. Journal of educational psychology, 74, 393-398.
- GRIBBONS, W.D., LOHNES, P.R. (1965). Shifts in adolescents vocational values. Personnel and guidance journal, 44, 248-252.

- GUEDON, M.C. (1966). Les valeurs relatives au monde du travail chez des étudiants du cours classique. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- HALES, L.W., FENNER, B.J. (1975). Measuring the work values of children: the Ohio Work Values Inventory. Measurement and evaluation in guidance, 8, 20-25.
- HAMMOND, M. (1954). Occupational attitude rating scales. Personnel and guidance journal, 32, 470-474.
- HETU, L. (1980). Enquêtes sur les diplômés de 1979. Les diplômés, 276, 5-7.
- HILLION, M. (1975). Evolution de l'image de la femme à travers une génération de Québécoises. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- HOLLAND, J.L. (1966). The psychology of vocational choice: a theory of personality types and model environments. Toronto: Blaisdell Publishers.
- HOLLENDER, J.W. (1971). Development of vocational decisions during adolescence. Journal of counseling psychology, 18, 244-248.
- HOUSER, B.B., GARVEY, C. (1983). The impact of family, peers, and educational personnel upon career decision making. Journal of vocational behavior, 23, 35-44.
- KAPES, J.T., STRICKLER, R.F. (1975). A longitudinal study of change in work values between ninth and twelfth grades as related to high school curriculum. Journal of vocational behavior, 6, 81-93.
- KRAVETZ, D. (1976). Sex-role concepts of women. Journal of consulting and clinical psychology, 44, 437-443.
- LACROIX, M. (1976). Motivation des femmes au travail dans des carrières féminines et masculines. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- LAVINE, L.O. (1982). Parental power as a potential influence on girl's career choice. Child development, 53, 658-663.

- LEGER, C. (1982). Valeurs de travail chez les étudiants universitaires en fonction du genre et du champ d'études. Thèse de maîtrise inédite, Université de Montréal.
- LUNNEBORG, P.W., WILSON, V.M. (1982). Implications of women's changing career aspirations for college counselors. Journal of college student personnel, 23, 236-239.
- LYSON, T.A. (1980). Factors associated with the choice of a typical or atypical curriculum among college women. Sociology and social research, 64, 559-571.
- MCLAUGHLIN, D.H. (1976). Career education in the public schools; 1974-75: A national survey. Californie: National advisory council on women's educational programs.
- MANGENOT, M., ALISE, N., REMOOSIN, F. (1972). Les jeunes faces à l'emploi. Paris: Editions universitaires.
- MARANTZ, M., MANSFIELD, P. (1977). Maternal employment and the development of sex-role stereotyping in five to eleven year-old girls. Child development, 48, 668-673.
- MILLER, I.W., HALLER, A.O. (1964). A measure of level of occupational aspiration. Personnel and guidance journal, 42, 448-455.
- MONTPAS, F. (1978). La relation entre le sexe et la motivation au travail des étudiants en techniques administratives. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- MORRISON, R.F., SEBALD, M.L. (1974). Personal characteristics differentiating female executive from female non-executive personnel. Journal of applied psychology, 59, 656-659.
- PARE, H. (1979). La nature des valeurs qui sous-tendent les rôles féminins. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- PAUL, L. (1979). Sixteen year-old's image of work. Personnel review, 8, 10-13.
- PAYNE, S.L. (1982). Job-orientation stereotyping: is it changing? The journal of psychology, 111, 51-55.



- 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. (1984). Les valeurs en orientation et dans la formation des conseillers dans Pelletier, D., Bujold, R. et coll. Pour une approche éducative en orientation. Chicoutimi: Gaétan Morin, p. 370 à 395.
- PERRON, J., DUPONT, R.M. (1974). Questionnaire de valeurs de travail. Document inédit, Université de Montréal.
- PICHE, L. (1977). La motivation au travail et l'orientation mariage-carrière de la femme selon son niveau hiérarchique. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- PIEDALUE, M. (1975). Les valeurs de travail en relation avec l'âge et le niveau de spécialisation chez divers groupes d'employés canadiens-français. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- RIVARD, C. (1971). Etude longitudinale des valeurs de travail chez des étudiants de C.E.G.E.P. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- RIVARD, C. (1974). Etude transversale des valeurs de travail chez des étudiants en psychologie et chez des psychologues. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- ROBERGE, H. (1984). Les femmes au travail: le phénomène de notre époque dans le monde du travail et dans la société toute entière. La presse, samedi 10 novembre.
- ROKEACH, M. (1973). The nature of human values. New York: Wiley.
- ROE, R.L. (1971). Society today. Californie: Communication research machines.

- ROSEN, B.C., ANESHENSEL, C.S. (1978). Sex differences in the educational occupational expectation process. Social Forces, 57, 164-186.
- ROSENBERG, M. (1957). Occupations and values. New-York: Free Press.
- ST-ONGE, L. (1979). Représentations axiologiques du travail et biculturalisme québécois: profils d'étudiants du niveau collégial. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- SHEIN, E.H. (1978). Career dynamics: matching individual and organizational needs. Massachusetts: Addison-Wesley.
- SIMARD, D. (1983). Perceptions, attitudes et satisfaction d'étudiants du secondaire, des secteurs public et privé. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal.
- STANDLEY, K., SOULE, B. (1974). Women in male-dominated professions: Contrasts in their personal and vocational histories. Journal of vocational behavior, 4, 245-258.
- STEIN, A.H., BAILEY, M.M. (1973). The socialisation of achievement orientation in females. Psychological bulletin, 80, 345-366.
- SUPER, D.E. (1957). The psychology of careers. New-York: Harper and Row.
- SUPER, D.E. (1970). Work values inventory. Boston: Houghton Mifflin.
- SUPER, D.E. (1973). The work values inventory, dans D.G. Zytowski (ed): Contemporary approaches to interest measurement (pp. 199-205). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- SUPER, D.E., OVERSTREET, P.L. (1960). The vocational maturity of ninth - grade boys. New-York: Teachers college, Colombia University Press.
- THOMPSON, O.E. (1966). Occupational values of high school students. Personnel and guidance journal, 44, 850-853.

- VETTER, L., STOCKBURGER, D.W., BROSE, C. (1974). Career guidance materials: Implications for women's career development. Columbus, Ohio: Center for vocational education, Ohio State University.
- WILSON, J., WEIKEL, W.J., ROSE, H. (1982). A comparison of nontraditional and traditional career women. The vocational guidance quarterly, 31, 109-117.
- WORELL, J. (1980). New directions in counseling women. Personnel and guidance journal, 58, 477-484.