

UNIVERSITE DU QUEBEC

MEMOIRE

PRESENTE A

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN EDUCATION

PAR

ANDRE BRULE

VALEURS ET ETUDES UNIVERSITAIRES:

VALEURS EXPRIMEES PAR LES FINISSANTS DU CEGEP

DE SHAWINIGAN SELON L'ORIENTATION PROJETEE A L'UNIVERSITE

JANVIER 1979

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.

UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

RESUME

Titre du mémoire: Valeurs et études universitaires:
valeurs exprimées par les finissants
du Cegep de Shawinigan selon l'orien-
tation projetée à l'université.

Nom du candidat: André Brûlé

Grade postulé: Maîtrise en éducation

Co-directeurs: MM. Roger Desmet et Gaétan Ouellet

Résumé

Nous étions intéressé à mieux connaître les étudiants du Cegep dans le processus de choix de leurs programmes universitaires. Après avoir examiné un certain nombre de concepts, celui de valeur nous semblait des plus propices pour l'étude de ce phénomène. Si de nombreuses recherches ont été réalisées sur des sujets connexes aux Etats-Unis, peu d'études du genre ont été publiées dans notre milieu.

Des études de Rosenberg, Ginzberg, Super, Holland et Dupont établissaient clairement le lien entre les valeurs et le choix professionnel. Une analyse plus détaillée de la littérature sur les valeurs selon les groupes professionnels nous a permis de formuler nos hypothèses. Nous prévoyons retrouver chez les étudiants de l'Enseignement général une valorisation différente de certaines dimensions selon le champ d'orientation envisagé comme programme universitaire.

Le Questionnaire de valeurs générales, issu de trois questionnaires élaborés à l'Institut de Psychologie de l'Université de Montréal fut administré à 230 étudiants des deux sexes inscrits en Collège II de l'Enseignement général au Cegep de Shawinigan. Cette population fut subdivisée en cinq groupes selon le secteur d'études universitaires projeté pour l'année suivante. Par une première analyse statistique, on s'assura d'abord des qualités psychométriques de l'instrument. Ceci amena l'élimination d'une des sept échelles du QVG, les six échelles conservées correspondant chacune à une valeur. L'analyse de variance par choix d'orientation indique des différences significatives à quatre échelles sur six, soit aux valeurs Statut, Développement per-

sonnel, Climat et Participation sociale. L'hypothèse générale est donc confirmée. Certaines de nos hypothèses spécifiques ont été confirmées en tout ou en partie, d'autres complètement infirmées. Ainsi, nous avons prévu que les étudiants en Sciences de l'administration valoriseraient beaucoup le Statut et peu le Développement personnel. Ceci s'est avéré exact dans le premier cas et partiellement exact dans le deuxième. Pour ce qui est des étudiants en Sciences humaines-services, nous avons raison de croire à une faible valorisation du Statut par ce groupe mais nous n'avions pas prévu une si haute valorisation de la Participation sociale. Contrairement à nos hypothèses au sujet des étudiants en Sciences pures et appliquées, ces derniers valorisent peu le Statut et peu le Développement personnel.

Suite à l'analyse des valeurs pour chacune des échelles du QVG, on effectua dans un deuxième temps une étude descriptive des valeurs selon les orientations afin de préciser les caractéristiques axiologiques de chacun des cinq groupes étudiés.

La présente recherche, croyons-nous, a nettement mis en évidence les différences de valeurs de nos étudiants selon le secteur d'études universitaires projeté et a confirmé par le fait même les études antérieures sur les propriétés discriminantes des valeurs dans le choix professionnel. Cette étude, de plus, a permis de mettre à l'épreuve un questionnaire développé au Québec qui semble posséder les qualités psychométriques permettant d'en faire un instrument valable en counseling d'orientation.

André Billet
 Signature de l'étudiant
Reynolds
 Directeur de recherche
 14/12/1979
 Date

Remerciements

L'auteur tient à remercier Monsieur Roger Desmet, professeur au Département des Sciences de l'éducation à l'Université du Québec à Trois-Rivières pour sa grande disponibilité et son aide soutenue tout au long de cette recherche. Il exprime également sa gratitude à Monsieur Gaétan Ouellet, professeur au Département des Sciences du loisir à l'Université du Québec à Trois-Rivières pour lui avoir permis d'utiliser son instrument de mesure et lui avoir accordé une assistance scientifique éclairée dans la programmation des données et l'interprétation des résultats.

TABLE DES MATIERES

	Page
REMERCIEMENTS.	ii
TABLE DES MATIERES	iii
BIBLIOGRAPHIE	vii
 INTRODUCTION.	 1
 CHAPITRE PREMIER: Contexte théorique et expérimental	 3
I. Distinction entre valeur et quelques autres concepts . . .	3
II. Choix du concept de valeur.	6
III. Notion de valeur.	7
IV. Théories des valeurs.	13
A. Formation des valeurs	13
B. Valeurs et choix professionnel.	15
C. Valeurs en fonction du sexe	19
D. Inventaire de quelques instruments de mesure des valeurs	20
V. Contexte expérimental	25
A. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences de la santé	25
B. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences pures et appliquées	31
C. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences humaines-services	36
D. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences sociales-humanités.	39
E. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences de l'administration	42
F. Hypothèses.	45
 CHAPITRE DEUXIEME: Méthodologie.	 47
I. Variables.	47

A. Variable dépendante	47
B. Variable indépendante	47
C. Variables à contrôler	47
II. Sujets de l'expérimentation.	49
A. Répartition des étudiants par concentration, selon le sexe.	49
B. Répartition des étudiants par champ d'orientation . . .	50
C. Répartition des étudiants selon l'âge chronologique . .	54
III. Instrument d'expérimentation	56
IV. Expérimentation et traitement statistique	57
CHAPITRE TROISIEME: Présentation et analyse des résultats	58
I. Vérification des caractéristiques de l'instrument	58
A. Première analyse du Q.V.G.	60
B. Deuxième analyse du Q.V.G.	63
II. Analyse des résultats	67
A. Analyse des valeurs par échelle	71
B. Analyse des valeurs de chaque groupe	78
III. Interprétation des résultats	86
CONCLUSION	97
APPENDICES	
A. Instrument d'expérimentation	100
B. Résultats de l'expérimentation	111

LISTE DES TABLEAUX:

Tableau 1	: Description sommaire de 9 recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences de la santé	26
Tableau 2	: Types occupationnels de Holland de quelques professionnels en Sciences de la Santé selon le <u>Test de Préférences professionnelles Strong-Campbell</u> . .	29
Tableau 3	: Description sommaire de 9 recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences pures et appliquées	33
Tableau 4	: Types occupationnels de Holland de quelques professionnels en Sciences pures et appliquées selon le <u>Test de Préférences professionnelles Strong-Campbell</u>	35
Tableau 5	: Description sommaire de 6 recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences humaines-services	38
Tableau 6	: Description sommaire de 6 recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences sociales-humanités	40
Tableau 7	: Description sommaire de 6 recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences de l'administration	43
Tableau 8	: Répartition des étudiants par concentration, selon le sexe	50
Tableau 9	: Correspondance entre la concentration au Cégep et le champ d'orientation à l'Université	51
Tableau 10	: Répartition des étudiants par champ d'orientation choisi pour l'Université, selon le sexe	52
Tableau 11	: Age chronologique moyen des étudiants par champ d'orientation	55
Tableau 12	: Répartition des étudiants par groupe d'âges, selon le sexe	55
Tableau 13	: Corrélations entre les items des échelles 3 et 7 avec chacune des deux échelles prises séparément. .	61

Tableau 14	: Moyennes, écarts-types, médianes des coefficients d'homogénéité et coefficients de consistance interne (alpha) pour les 6 échelles du <u>Q.V.G.</u>	64
Tableau 15	: Coefficient de corrélation de Pearson entre les 6 échelles conservées du <u>Q.V.G.</u>	66
Tableau 16	: Scores moyens aux 6 échelles du <u>Q.V.G.</u> pour chacun des groupes	68
Tableau 17	: Analyse de variance par schème factoriel des résultats aux 6 échelles du <u>Q.V.G.</u>	69
Tableau 18	: Nature et sens des différences selon le choix d'orientation pour les 6 échelles du <u>Q.V.G.</u>	72
Tableau 19	: Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle Statut et coefficient de consistance interne de l'échelle	112
Tableau 20	: Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle Développement personnel et coefficient de consistance interne de l'échelle	113
Tableau 21	: Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle Climat et coefficient de consistance interne de l'échelle	114
Tableau 22	: Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle Risque et coefficient de consistance interne de l'échelle	115
Tableau 23	: Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle Liberté et coefficient de consistance interne de l'échelle	116
Tableau 24	: Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle Participation Sociale et coefficient de consistance interne de l'échelle	117

BIBLIOGRAPHIE

- Béland, Paul. Les attentes des étudiants de niveau collégial. Traduction scolaire d'un milieu socio-économique. Québec, Conseil supérieur de l'éducation, Gouvernement du Québec, 1974. 67 p.
- Bélanger, Pierre W. et Guy Rocher. Aspirations scolaires et orientations professionnelles des étudiants. Québec et Montréal, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval et Département de sociologie, Université de Montréal, 1974. vol. 1, 241 p.
- Bernier, Benoît. Guide de présentation d'un travail de recherche. Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1973. 55 p.
- Binette, André. Travail et loisir: comparaison, selon le sexe, des valeurs d'étudiants en psychologie. Thèse de doctorat inédite. Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1974. 107 p.
- Borgen, Fred H. et collab. Minnesota Importance Questionnaire. Occupational Reinforcer Patterns. Minneapolis, University of Minnesota, 1972. vol. 1, 180 p., vol. 2, 313 p.
- Charette-Théoret, Francine. Valeurs et intérêts de loisir d'étudiantes de niveau collégial. Mémoire de maîtrise inédit. Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1975. 81 p.
- Conseil supérieur de l'Éducation. Le Collège. Rapport sur l'état et les besoins de l'enseignement collégial. Québec, Ministère de l'Éducation, Gouvernement du Québec, 1975. 247 p.
- Dayhaw, Lawrence-T. Manuel de statistique. Ottawa, Editions de l'Université d'Ottawa, 1969. 548 p.
- Dumont, Fernand. "Il faut recharger les institutions". Revue Notre-Dame, no 11, décembre 1975. pp. 16-28.
- Dupont, Robert M. Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie. Thèse de doctorat inédite, Montréal, Institut de psychologie, Université de Montréal, 1971. 133 p.
- Gay, Evan G. et collab. Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. Minneapolis, University of Minnesota, 1971. Bulletin 54, 83.

- Ginzberg, E. et al. Occupational choice: an approach to a general theory. New York, Colombia University Press, 1951.
- Ginzberg, E. "Toward a theory of occupational choice". Personnel and guidance journal, no 30, pp. 491-494.
- Gordon, Leonard V. Manual for Survey of Interpersonal Values. Chicago, Science Research Associates, 1960. 12 p.
- Gordon, Leonard V. Research briefs on Survey of Interpersonal Values. Chicago, Science Research Associates, 1963. 28 p.
- Gurvitch, Georges. Traité de sociologie. Paris, Presses universitaires de France, 3e édition, 1967. Tome I, pp. 157-171.
- Hall, Calvin S. L'A.B.C. de la psychologie freudienne. traduit par Ignace Lepp, Paris coll. La chair et l'esprit, Aubier, éd. Montaigne, 1957. 172 p.
- Holland, John L. The psychology of vocational choice. Waltham, Blaisdell, 1966.
- Holland, John L. Making vocational choices: a theory of careers. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, 1973. 150 p.
- Katz, Martin. Decisions and values. New York. College Entrance Examination Board, 1963. 67 p.
- Kinname John F. et Suziedelis Antamas. "Work Value Orientation and Inventoried Interests". Journal of Counseling Psychology, vol. 9, no 2, 1962. p. 144-148.
- Kluckhohn, C. Values and value-orientations in the theory of action: an exploration in definition and classification, cité dans T. Parsons et E.A. Shils(édit.). Toward a general theory of action. Cambridge, Harvard University Press, 1959. pp. 388-433.
- McLaughlin, B. "Values in behavioral Science". Journal of religion and health, 1963. no 4, pp. 258-279.
- Morris, C.W. Varieties of human value. Chicago, University of Chicago Press, 1956. 209 p.
- Moulin, Léo. Les socialisations. Gemblaux, Editions J. Duculot, S.A., 1975. pp. 1-178.

- Ouellet, Gaétan. Relations entre les valeurs de travail et de loisir d'étudiants de niveaux collégial et universitaire, Montréal, Thèse de doctorat inédite, Département de psychologie, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal, 1973. 233 p.
- Peterson, James Allan. Counseling and Values. International Textbook co., An Intent Publisher Scranton, Penn. 18515, 1970. 272 p.
- Rocher, Guy. Introduction à la sociologie générale. Montréal, Editions Hurtubise HMH, Ltée., 1969. Tome 1, pp. 55-80.
- Rogers, Carl R. Liberté pour apprendre? traduit par Daniel Le Bon, Paris, Dunod, 1972. 364 p.
- Rokeach, Milton. The Nature of Human Values. The Free Press, 1973, dans Smith Maury, A practical Guide to Value Clarification. University Associate, 1977. pp. 222-245.
- Rosenberg, Morris. Occupations and values. Stanford, The Free Press, 1957. 158 p.
- Rousseau, Romain. La mesure des attitudes. Les méthodes de Thurstone et de Likert. Québec, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, 1970. 52 p.
- Shaw, M.E. et Wright, J.M. Scale for the measurement of attitudes, New York, McGraw-Hill, 1967. 604 p.
- Shevenell, R.H. Le questionnaire Allport-Vernon-Shevenell, manuel. Ottawa, Editions de l'Université d'Ottawa, 1944. 8 p.
- Skinner, B.F. Par delà la liberté et la dignité. Traduit de l'américain par Anne-Marie et Marc Richello, Montréal, H.M.H., Paris, R. Laffont, 1971. 269 p. 22 cm.
Titre original: Beyond freedom and dignity.
- Smith, G. Milton. A simplified guide to statistics. New York, Holt, Rinehart and Winston Inc., 4e éd., 1970. 244 p.
- Super, Donald E. La psychologie des intérêts. Paris, Presses universitaires de France, 1964, 212 p. 19 cm.
- Super, Donald E. The psychology of careers. New York, Harper and Row, 1957. 362 p.
- Super, Donald E. The Work Values Inventory, manual. Boston, Houghton Mifflin, 1965. 50 p.

Valiquette, Lucie. Les différences de valeurs selon le statut matrimonial: comparaisons entre le mariage et l'union libre. Mémoire de maîtrise, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1977. 116 p.

Virton, P. Les dynamismes sociaux, Initiation à la sociologie. Paris, Les éditions ouvrières, Collection Points d'appui, 1965. tome 2, chap. 13e, 472 p.

Zytowski, Donald G. Contemporary approaches to interest measurement, Edit. Donald G. Zytowski, Minneap. University of Minnesota, 1973. 251 p.

INTRODUCTION

Les Cégeps sont des institutions relativement récentes. Ils ont suscité et suscitent encore bien des interrogations dans la plupart des milieux. Produit de ces institutions, le cégepien lui-même est encore mal connu et mal identifié non seulement par l'homme de la rue mais par les éducateurs de profession. Plusieurs études(1) ont été effectuées ces dernières années pour arriver à mieux découvrir l'étudiant du Cégep. Plusieurs de ces études ont tenté d'embrasser tout l'univers du cégepien: sa famille, ses amis, ses études, ses loisirs, ses projets futurs. Après avoir examiné plusieurs dimensions, nous nous sommes arrêté sur un concept que nous trouvions central pour cerner le vécu de l'étudiant: ses valeurs. Notre désir au tout début était donc de connaître les valeurs de "l'étudiant-en-général", de saisir l'entité du "cégepien moyen". Après réflexion, il nous est apparu beaucoup plus réaliste et beaucoup plus significatif, à cause de la structure même du Cégep -par secteur et par orientation- d'aller découvrir les différents types d'étudiants que l'on y rencontre à ces niveaux. Comme il nous apparaissait difficile dans le cadre de cette recherche, d'étudier à la fois les valeurs des étudiants de l'Enseignement professionnel et celles des étudiants de l'Enseignement général, nous nous sommes limité à ce dernier groupe à cause de la plus grande disponibilité de recherches portant sur les

1. Voir en particulier les études de Béland, de Bélanger et Rocher ainsi que celle du Conseil supérieur de l'Education indiquées en bibliographie.

étudiants qui poursuivent des études universitaires. D'une façon précise, la question posée devient la suivante: les étudiants de l'Enseignement général du Cégep se distinguent-ils quant à leurs valeurs selon le secteur d'études qu'ils choisissent à l'Université? Si l'importance des valeurs est reconnue depuis longtemps en orientation scolaire et professionnelle, il faut dire qu'un nombre restreint de recherches récentes ont été réalisées sur des populations de niveau collégial dans notre milieu.

Dans notre étude, notre démarche sera la suivante: dans un premier chapitre, après avoir situé plus précisément notre sujet dans son contexte, nous verrons ce que peuvent nous apporter quelques auteurs de renom sur la notion de valeurs et sur les théories importantes concernant ce concept. Nous aborderons ensuite les valeurs mais cette fois d'une façon empirique, en considérant les valeurs différentielles dans le choix professionnel, ce qui nous permettra de formuler nos hypothèses. Dans un second chapitre, nous décrirons notre population, l'instrument de mesure utilisé et le traitement statistique que nous comptons effectuer. Le troisième chapitre consistera à présenter, analyser et interpréter les résultats obtenus. Enfin, la conclusion présentera brièvement les faits saillants de la recherche et nous permettra de formuler quelques recommandations.

CHAPITRE PREMIER

Contexte théorique et expérimental

Dans la première partie de cette étude, nous examinerons un certain nombre de concepts voisins de celui de valeurs. Nous justifierons notre choix du concept valeur et nous tenterons de mieux cerner cette notion. Après quoi nous ferons une brève synthèse des recherches sur les théories les plus importantes en rapport avec notre sujet d'étude. Ceci nous amènera à formuler nos hypothèses.

I Distinction entre "valeurs" et quelques autres concepts.

Nous nous sommes demandé quel concept était le mieux approprié à l'objet de notre étude. A cet égard, plusieurs notions s'offraient à nous: besoins, intérêts, aspirations, attitudes, satisfactions, valeurs. Il importait donc de clarifier ces concepts, de les comparer et de justifier le choix du concept retenu, celui de valeur.

Super (1) fait une synthèse intéressante de plusieurs notions en faisant une relation hiérarchique entre les concepts besoin, valeur et intérêt. Pour Super, les valeurs et les intérêts dérivent des besoins. Ces derniers s'expriment d'ailleurs dans la privation: " A need is a lack

1. Donald E. Super, The Work Values Inventory, cité dans Zytowski, Contemporary approaches to interest measurement, édit. Donald G. Zytowski, Minneapolis, University of Minnesota, 1973, pp. 189-191.

of something which, if present, would contribute to the well being of the individual... Values are objectives that one seeks to attain to satisfy a need..."(2). D'autre part, pour le même auteur, les intérêts sont des activités spécifiques et des objectifs par lesquels les valeurs peuvent être atteintes et les besoins comblés. On voit donc que les valeurs et les intérêts sont plus près de la vie quotidienne que les besoins et qu'ils sont plus facilement identifiables et quantifiables. A ce sujet, Rokeach (3) complète bien l'idée de Super. Pour cet auteur, un intérêt n'est qu'une des multiples manifestations d'une valeur et conséquemment, il a certaines des caractéristiques de la valeur. Mais l'intérêt est définitivement un concept plus restreint(narrower) qu'une valeur. Les intérêts semblent s'approcher plus de la notion d'attitude que de celle de valeur... Suite à une revue de la littérature, Dupont (4) constate que les valeurs sont plus générales et demeurent relativement plus stables et permanentes une fois établies que les attitudes et les intérêts.

Pour Katz (5), les valeurs sont les traits les plus directement reliés aux besoins. Plusieurs auteurs tel Ralph Borton Perry (6) vont

2. Ibid.

3. Milton Rokeach, The nature of human values and values systems, cité dans Maury Smith. A practical Guide to Value Clarification, University Associates, 1977. p. 239.

4. Robert M. Dupont, Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie, Thèse de doctorat inédite, Montréal, Institut de psychologie, Université de Montréal, 1971. p. 26-27.

5. Martin Katz, Decision and values, New York. College Entrance Examination Board, 1963. p. 16.

6. Ralph Borton Perry, Realms of value: A critique of human civilization, Cambridge. Howard University Press. 1954. Cité dans Rokeach, The nature... p. 239.

même jusqu'à considérer ces deux concepts comme équivalents. Rokeach (7) s'inscrit en faux à cet égard. Son raisonnement repose sur le fait que les valeurs sont exclusives à l'homme alors que les êtres inférieurs ont eux aussi des besoins. Pour lui, les valeurs sont les représentations et les transformations cognitives des besoins et seul un animal raisonnable est capable de telles représentations et transformations.

Le concept d'attitude est une autre notion de la psychologie sociale très près de celle de valeur. Rokeach (8) distingue sept différences majeures entre ces deux concepts. Nous nous limiterons ici à en faire ressortir quelques-unes seulement. D'abord, les valeurs occupent une place plus centrale que les attitudes dans la structure de la personnalité et dans le système cognitif et elles sont alors des déterminants des attitudes aussi bien que du comportement. La valeur a donc un lien plus direct que les attitudes avec les motivations de l'individu.

Le concept de norme fait partie du vocabulaire classique de la sociologie contemporaine. L'Encyclopédie Universalis (9) fait la distinction suivante entre normes et valeurs: "tandis que les normes sont des règles de conduite, stipulant quelle est la conduite appropriée pour un acteur donné dans des circonstances déterminées, les valeurs sont des critères du désirable, définissant les fins générales de l'action."

7. Rokeach, *op. cit.*, pp. 237-238.

8. *Ibid.*, p. 235-236.

9. *Encyclopédie Universalis* "Normes et valeurs sociales, Encyclopédie Universalis, Paris, 1971, vol. 11, pp. 894-895.

Ouellet (10) fait une longue analyse des termes de signification psychologique et de satisfaction dans le domaine de travail et des loisirs. Il rejète le concept de signification parce que trop générique pour être utile en recherche. Quant à la notion de satisfaction, il la considère trop dépendante des conditions extérieures à l'individu, ce qui la rendrait peu adéquate à la mesure de la personnalité.

II Choix du concept de valeur

Rappelons-le ici, notre objectif dans cette recherche est de découvrir si les étudiants se différencient selon qu'ils s'orientent vers tel ou tel champ d'études à l' Université. Nous avons donc besoin d'une notion assez générale et universelle pour qu'elle puisse revêtir une dimension conceptuelle. Notre concept doit pouvoir exercer une influence sur le comportement humain, sur la sélection des alternatives. Notre concept doit non seulement se situer au niveau cognitif mais rejoindre la dimension affective. Le processus du choix professionnel implique en effet la raison et le sentiment. Enfin, notre concept se doit d'être mesurable et offrir une certaine stabilité, sans quoi il n'est plus d'aucun intérêt dans l'étude du comportement. Après avoir examiné plusieurs concepts et après avoir pris connaissance des principales caractéristiques des valeurs telles que mentionnées par Ouellet (11), nous

-
10. Gaëtan Ouellet, Relations entre les valeurs de travail et de loisirs d'étudiants de niveaux collégial et universitaire, Thèse de doctorat inédite, Montréal, Département de psychologie, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal, 1973. pp. 25-38.
 11. Ibid., pp. 43-56.

trouvons que c'est en effet ce concept qui se prête le mieux à l'étude que nous nous proposons de faire. Dans la prochaine partie du travail, nous définirons plus précisément le terme valeur et nous explorerons quelques-unes des principales théories et recherches sur ce sujet.

III Notion de valeur

Une multitude de disciplines du savoir se sont attardées à la notion de valeur: la philosophie morale, l'économie politique, la sociologie, la psychologie, la psychologie sociale et plusieurs autres. Le cadre de cette recherche ne permet pas de faire une revue complète des notions et théories sur les valeurs. A l'intérieur des sciences du comportement, nous devons nous limiter aux auteurs les plus connus et nous laisserons une place à quelques chercheurs québécois qui se sont intéressés aux valeurs.

Nous nous sommes vite rendu compte qu'il n'était pas facile de bien dissocier l'approche sociologique et l'approche psychologique dans l'étude des valeurs. Plusieurs auteurs ne peuvent faire autrement que de recouper le niveau individuel et le niveau collectif. Ainsi, quand le psychologue Skinner (12) aborde la question des valeurs, il débouche sur des problèmes sociaux intéressant toute la collectivité. Il en est de même, pour le sociologue et politicologue Moulin (13) qui analyse dans son volume

12. B.F. Skinner, *Par delà la liberté et la dignité*, pp. 125-153.

13. Léo Moulin, *Les socialisations*, Gemblaux, Éditions J. Duculot, S.A. 1975. pp. 149-164.

Les socialisations des facteurs d'ordre psychologique tels que tempérament et personnalité. La partie qui suit présentera donc les notions sociologiques et psychologiques des valeurs sans nécessairement établir une nette démarcation entre ces deux approches.

Dans un ouvrage célèbre datant de 1927 et intitulé The Polish Peasant in Europe and America, Thomas et Znaniecki (14) donnent une définition du terme valeur au sens sociologique: "Par valeur sociale, nous entendons tout donné doté d'un contenu empirique accessible aux membres d'un groupe social et d'une signification en fonction de laquelle il est - ou peut être - un objet d'activité". Le concept de valeur a évidemment évolué et il est redéfini en 1951 par deux sociologues de renom. Le premier, Kluckhohn (15) définit une valeur comme "une conception, explicite ou implicite, de ce qui est désirable et qui influence la sélection des modes, des moyens et des fins disponibles de l'action". Pour sa part, Parsons (16) de l'école sociologique américaine, présente la définition suivante: "An element of a shared symbolic system which serves as a criterion or standard for selection among the alternatives of orientation which are intrinsically open in a situation". Wolman (17) définit valeur en ces termes: "An abstract concept which determines for a person or some social group the relative worth of various goals or ends".

Des quatre définitions qui précèdent, on peut immédiatement dégager

14. Encyclopédie Universalis, loc. cit. p. 894.

15. Encyclopédie Universalis, loc. cit. p. 894.

16. Howard Becker, "Value" A Dictionary of the Social Sciences, édit. Julius Gould et William L. Kolb, The Free Press, 3e édit. 1965. p. 744.

17. Benjamin B. Wolman, "Value" Dictionary of Behavioral Science, Van Nostrand Reinhold Co. 1973.

quelques éléments fondamentaux des valeurs: concept, désirabilité, critère de sélection, but ou fin. Ces éléments reviendront plus loin sous une forme ou une autre dans la définition que nous adopterons pour ce travail.

Gurvitch (18) situe les valeurs au niveau de ce qu'il appelle la sociologie en profondeur. Elles sont, avec les rôles, les modèles et les idées collectives, l'expression de la réalité sociale. Tenant compte de la structure proposée par Gurvitch, Rocher (19) définit une valeur comme "une manière d'être ou d'agir qu'une personne ou une collectivité reconnaissent comme idéale et qui rend désirables ou estimables les êtres ou les conduites auxquels elles sont attribuées".

Virton (20) étudia les valeurs en parallèle avec la notion d'attitude qu'il considère d'ailleurs comme des concepts très voisins. Pour Virton "la valeur se présente d'abord comme une qualité subjective attribuée par une personne à une autre personne, à un objet ou à une opinion, à un sentiment, à une norme, à un rôle: elle est la "projection" sur cet objet de l'attitude intérieure. Elle comporte une relation éventuelle entre la personne et l'objet".

18. G. Gurvitch, Traité de sociologie, Paris, Presses universitaires de France, 3e édition, 1967. tome I, pp. 157-171.

19. Guy Rocher, Introduction à la sociologie générale, Montréal, Éditions Hurtubise H.M.H. Ltée, 1969. tome I, pp. 55-56.

20. P. Virton, Les attitudes et les valeurs, Les dynamismes sociaux, Paris, tome II, pp. 242-243.

Rogers (21) emprunte à Charles Morris certaines distinctions sur la notion de valeurs. D'une façon générale, Morris définit valeur comme la "tendance de tout être vivant à manifester sa préférence, dans son action pour un certain type d'objet ou d'objectif plutôt que pour tel autre". Pris dans ce sens très général, le concept de valeur rejoint celui de besoin car comme le souligne Rokeach (22), l'homme est le seul animal possédant des valeurs. Mais en fait, Morris distingue trois types de valeurs: opératives, objectives et conceptualisées et c'est cette dernière acception du terme valeur que retiendra Rogers (23). "Valeur conceptualisée": signifie alors préférence marquée pour un individu, pour un objet symbolisé.

McLaughlin (24) résume très bien l'approche théorique contemporaine des valeurs dans les six points qui suivent: les valeurs (1) ne sont pas directement observables, (2) sont formées d'éléments cognitifs, affectifs et conatifs, (3) n'opèrent pas indépendamment de l'organisme biologique ou de la réalité sociale... Les valeurs sont aussi conçues comme (4) référant à des normes ou standards du désirable plutôt que du désiré, (5) elles sont organisées d'une façon hiérarchique dans le système de la

-
21. Carl R. Rogers, Liberté pour apprendre?, Paris, Dunod, 1972. pp. 238-239.
 22. Rokeach, The nature of human values..., pp. 237-238.
 23. Rogers, op. cit., pp. 238-239.
 24. G. McLaughlin, "Values in behavioral science". dans A Manual of Development and Research for the Personal Values Questionnaire, Minneapolis University of Minnesota, 1971, p. 9.

personnalité et (6) sont en relation avec le comportement véritable comme une fonction liée à l'aspect personnel et aux facteurs situationnels.

Une autre approche très clarifiante de la notion de valeur est celle de Rokeach (25). Voici la définition qu'il en donne: "A value is an enduring belief that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or end-state of existence". Dans cette définition, l'auteur fait ressortir l'aspect relativement stable (enduring) des valeurs par rapport à d'autres concepts. Il sous-entend les composantes tri-dimensionnelles des valeurs, à savoir l'aspect cognitif, affectif et conatif. Les termes "mode of conduct" et "end-state of existence" réfèrent quant à eux aux deux types de valeurs, les valeurs instrumentales et terminales, les premières pouvant être individuelles ou collectives, les secondes ayant rapport à la moralité d'un acte ou à la compétence. Enfin, le terme "preferable", toujours selon Rokeach, implique qu'une valeur est à la fois une préférence et une conception du désirable.

Les synthèses que nous avons faites des conceptions de McLaughlin et de Rokeach rejoignent assez bien la définition que Ouellet (26) donne des valeurs: "des conceptions verbalisables du désirable qui peuvent influencer le comportement sélectif orienté vers une fin". Le terme

25. Rokeach, *op. cit.*, p. 224

26. Ouellet, Relations entre les valeurs de travail et de loisir d'étudiants..., p. 58.

"conceptions" réfère à une symbolisation consciente, ce qui exclut les valeurs inconscientes émanant du "ça" et du "surmoi". La locution "conceptions verbalisables" réfère à une symbolisation consciente communiquée explicitement par le sujet, ce qui exclut les valeurs inférées par des observateurs. "Du désirable" implique un sens de justification ou d'exigence, selon qu'il est question de valeurs préférencielles ou normatives "qui peuvent influencer le comportement sélectif" réfère aux caractères conatifs et motivationnels des valeurs, en ce sens que ces dernières servent en quelque sorte de guide au comportement, de critères au choix sans forcément obliger le comportement. "Orienté vers une fin" réfère au postulat que le comportement humain est dirigé vers un but que les valeurs permettent d'atteindre.

Nous avons retenu la définition de Ouellet (27) pour notre étude à cause des trois raisons suivantes:

1. Elle est à la fois complète et explicite et semble répondre aux critères essentiels des valeurs;
2. Elle n'est pas trop spécifique pour le travail que nous nous proposons de faire, à savoir l'étude des valeurs générales et non celles reliées à un domaine spécifique.
3. Elle est du même auteur que le Questionnaire de valeurs générales que nous avons utilisé dans cette recherche.

27. Ibid.

IV Théories des valeurs

Après avoir vu comment se forment les valeurs d'après quelques représentants des principales écoles psychologiques, nous tenterons de mieux cerner le rôle des valeurs dans le choix professionnel, après quoi nous aborderons le contexte expérimental proprement dit en relatant quelques études significatives pouvant nous aider à préciser les hypothèses de travail.

A. Formation des valeurs

La théorie psychanalytique, telle que conçue par Freud, (28) ramène à trois systèmes majeurs l'organisation de la personnalité: le "ça", le "moi" et le "surmoi". D'une façon très schématique, disons que le "ça" est la source première de l'énergie psychique et le siège des instincts. Pour Freud, la mission du "ça" est d'être au service du plaisir. Le "moi", au contraire, est guidé par le principe de réalité. Chez l'individu normal, le "moi" est le pouvoir exécutif de la personnalité. Il a autonomie sur le "ça" et le "surmoi". Le troisième élément de la personnalité, le "surmoi", peut être considéré comme son instance morale et judiciaire. Il se développe à partir du "moi" en assimilant les valeurs morales des parents par le phénomène de l'identification. A mesure que l'individu devient plus autonome, il développe son propre système de valeurs qui peut plus ou moins s'éloigner des normes

28. Calvin S. Hall, L'A.B.C. de la psychologie freudienne, Paris, Aubier, Edit. Montaigne, 1957, Collection La chair et l'esprit, pp. 27-45.

parentales ou sociales. La théorie freudienne nous éclaire donc partiellement sur l'origine et le développement des valeurs mais il est surtout question ici des valeurs morales ayant un effet prescriptif sur le comportement alors que notre étude s'intéresse avant tout aux valeurs préférentielles.

En abordant la question des valeurs, le psychologue behavioriste Skinner (29) remet en question toute la destinée de l'homme et le sens même de l'existence. L'approche de Skinner nous force à aborder les valeurs avec moins de mysticisme et plus d'objectivité. Pour Skinner, les gens valorisent les choses en raison de leurs effets renforçants, rien de plus. L'homme travaille à produire des choses agréables et à éviter les choses désagréables. Sur le plan collectif, il en va de même et les actes sont bons à cause des contingences de survie dans lesquelles l'espèce a évolué. Vu sous cet angle, le terme valeur perd son sens moral qu'on a l'habitude de lui donner et il est traité à peu près de la même façon que dans le schéma $S \longrightarrow R$. Selon ce principe, on peut modifier les valeurs comme on peut le faire de tout comportement: il s'agit d'employer les renforcements adéquats au moment propice. Tous ceux qui croient à une certaine autodétermination de l'homme, à une certaine liberté de l'acte humain, n'accepteront pas d'emblée la démonstration pourtant très scientifique de Skinner. Cette position extrémiste n'est pas partagée par tous les tenants de la théorie behavioriste. Comme le rap-

29. B.F. Skinner, Par delà la liberté et la dignité, trad. Anne-Marie et Marc Richelle, Montréal, H.M.H., Paris, R. Laffont, 1971, pp. 125-150.

porte Ouellet (30), selon plusieurs auteurs comme Trow, Jones et Gerard, les valeurs seraient acquises par apprentissage mais par un processus de généralisation de la relation existant entre un objet ou un événement d'une part et l'organisme biologique d'autre part.

Ouellet (31) cite de plus Woodruff et Rogers, deux psychologues de la psychologie humaniste. Pour Woodruff, les valeurs sont abstraites des expériences vécues et des relations entre le vécu et le milieu. Selon lui, le système de valeurs est le résidu continuellement croissant et mouvant de l'expérience totale. En plus de l'expérience vécue comme déterminant des valeurs, Rogers (32) parle de l'apport du jugement d'autres personnes considérées comme importantes. Il est alors question de valeurs introjectées.

Des différentes théories qui précèdent, nous retenons ceci sur la formation des valeurs: les valeurs ne sont pas innées mais acquises et continuellement modifiées par la somme de nos expériences généralisées et par l'influence du milieu.

B. Valeurs et choix professionnel

L'expérimentation menée par Rosenberg (33) auprès d'étudiants de niveau "college" en vue de saisir la relation entre les valeurs et les

30. Ouellet, loc. cit., pp. 55-58

31. Ibid.

32. Rogers, Liberté pour apprendre?, pp. 243-245.

33. Morris Rosenberg, Occupations and Values, Stanford, The Free Press, 1957, 158 p.

types de professions se situe très près de notre propre sujet d'étude. Une des hypothèses de base de Rosenberg (34) se formule ainsi: "dès qu'un individu fait une sélection parmi un nombre donné d'alternatives, il est probable qu'une certaine valeur ait joué en faveur de cette décision." Un choix professionnel n'est pas une valeur, mais il est fait sur la base de valeurs.

De nombreuses recherches ont été menées depuis celles de Rosenberg qui ont eu pour but d'établir le lien plus ou moins direct existant entre la personnalité du sujet, et notamment ses valeurs et l'intérêt qu'il manifeste de par son entrée dans une profession. Des dizaines de questionnaires ont été construits et expérimentés dans ce but. Il est évident que nous nous en tiendrons ici qu'aux recherches les plus connues et les plus significatives pour notre étude. Trois recherches fondamentales dans ce domaine sont analysées par Dupont (35). Ce sont celles de Ginzberg et collaborateurs, Super et Holland.

Ginzberg (36) fut l'un des premiers chercheurs à reconnaître l'importance des valeurs dans le choix professionnel. Procédant d'une façon plutôt intuitive, il propose une division tripartite des valeurs, basée sur les types de liens existant entre celles-ci et le travail. Ce sont

34. Ibid., pp. 6-7.

35. Robert M. Dupont, Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie, Thèse de doctorat inédite, Montréal, Institut de Psychologie, Université de Montréal, 1971, pp. 7-24.

36. E. Ginzberg et collab., Occupational Choice: an approach to a general theory, New York, Colombia University Press, 1951.

les valeurs inhérentes au travail (work itself values), les valeurs qui accompagnent le travail (concomitants of work) et les valeurs qui résultent du travail (outcomes of work). Plus tard, il définit quatre grandes catégories de valeurs mais à cause d'une faiblesse sur le plan méthodologique, il devient hasardeux de retenir ces dernières données.

Super (37) s'est fait connaître par des études variées en psychologie vocationnelle mais nous nous limiterons ici à souligner l'apport qu'il a eu dans le domaine des valeurs relatives au travail. Selon lui, il existe quatre catégories de déterminants possible d'un schème de carrière: 1. les caractéristiques de la personne et son existence; 2. sa situation personnelle; 3. son milieu; 4. des facteurs imprévisibles. Parmi les caractéristiques individuelles, outre l'intelligence, les aptitudes, les intérêts et certains traits de personnalité, il y a les valeurs. Se basant sur de nombreuses données psychométriques, Super élabore et expérimente son Work Values Inventory (WVI) (38) sur lequel reposeront ses principales études sur les valeurs. Comme son prédécesseur Ginzberg, Super démontre que certaines valeurs sont vraiment discriminantes dans le choix professionnel.

La théorie de Holland (39) est d'un intérêt particulier pour notre

37. Donald E. Super, The psychology of careers, New York, Harper and Row, 1957. 362 p.

38. Idem, The Work Values Inventory, manual, Boston, Houghton, Mifflin, 1965, 50p.

39. J.L. Holland, The psychology of vocational choice, Waltham, Blaisdell, 1966. cité dans Dupont, Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie..., pp. 18-23.

étude car nous utiliserons certains résultats de ces recherches pour élaborer nos propres hypothèses. Les principaux postulats de sa théorie sont: 1. le choix de la carrière est une expression de la personnalité; 2. les membres d'une même profession ont une personnalité et un développement personnel semblables; 3. il est possible de définir des types particuliers de personnalité à partir de caractéristiques communes. Holland définit ainsi six types de personnalité: réaliste, intellectuel-investigateur, social, conventionnel, entreprenant et artistique. Nous aurons l'occasion de décrire la majorité de ces types dans le contexte expérimental. Une remarque s'impose toutefois concernant cette théorie. Les dimensions employées dépassent la notion de valeur telle que définie précédemment. En plus des valeurs, elles englobent des intérêts, des aptitudes, des traits de personnalité et de caractère et dans certains cas, des caractéristiques physiologiques. Toutefois, il sera possible pour nous de dégager l'aspect valeur de chacun des types que nous utiliserons. La théorie de Holland est un apport original aux théories de la personnalité et du choix vocationnel. Elle a suscité un nombre considérable de recherches parallèles menées par Holland lui-même ou par d'autres chercheurs.

Dupont (40) a voulu vérifier expérimentalement les théories de Ginzberg, de Super et de Holland sur l'importance des valeurs dans le choix professionnel. Il construit et met au point avec d'autres chercheurs

40. Dupont, op. cit., pp. 21-24 et pp. 51-57.

de l'Institut de Psychologie de l'Université de Montréal le Questionnaire de valeurs de travail (QVT). Cinq facteurs de travail ont été étudiés. Il s'agit de Pouvoir-Prestige, Réalisation de soi, Climat de travail, Risque et Individualisme. Dupont (41) procède ensuite à une expérimentation avec trois groupes d'étudiants de sexe masculin engagés dans une formation professionnelle à l'Université de Montréal. Ces étudiants sont inscrits en première année de l'Institut de Psychologie, en première année de la Faculté de Droit et en deuxième année de l'Ecole Polytechnique. L'hypothèse générale selon laquelle les étudiants en Droit, en Génie et en Psychologie se distinguent entre eux par une valorisation différente d'un certain nombre de dimensions de travail a ainsi été confirmée. Les lieux de différences seront détaillés plus loin dans le contexte expérimental. Par cette recherche, Dupont (42) apporte ainsi une confirmation dont la valeur scientifique ne peut être mise en doute sur les propriétés discriminantes des valeurs dans le choix professionnel.

C. Valeurs en fonction du sexe

Nous nous sommes demandé si nous devions traiter séparément les hommes et les femmes dans notre étude. Deux recherches semblent particulièrement clarifiantes à ce sujet. Celle de Rosenberg (43) menée auprès d'étudiants et d'étudiantes de niveau collégial arrive à deux

41. Ibid., p. 57-59.

42. Ibid., p. 103-107.

43. Rosenberg, Occupations and Values, pp. 48-53.

constatations. D'abord, lorsque les valeurs des hommes sont étudiées dans leur ensemble, sans distinguer selon le choix professionnel et qu'on fait la même chose chez les femmes, on constate une inégalité dans les valeurs. Les hommes valorisent plus que les femmes un salaire élevé, la sécurité d'emploi et le prestige, alors que les femmes accordent plus d'importance à l'altruisme et au travail "orienté vers les personnes" plutôt que "vers les choses". Par contre, lorsque Rosenberg compare les valeurs des étudiants et étudiantes orientés vers une même carrière, il n'observe aucune différence dans leurs valeurs.

Binette (44), dans une recherche portant sur les valeurs relatives au travail et au loisir selon le sexe, retrouve cette même similitude de valeurs entre les étudiants et les étudiantes qui s'orientent vers une même formation professionnelle.

Comme dans notre étude nos sujets seront regroupés par orientation, nous ne devrions pas rencontrer des différences significatives entre les résultats de nos étudiants et de nos étudiantes. D'autre part, l'objet de ce travail ne portant pas sur la différence des valeurs selon le sexe, la formulation des hypothèses et l'expérimentation ne porteront pas non plus sur la variable sexe. Toutefois, il est possible que l'examen des résultats par sexe nous suggère des commentaires en rapport avec cette variable.

44. André Binette, Travail et loisir: comparaison selon le sexe, des valeurs d'étudiants en psychologie. Thèse de doctorat inédite, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1974, pp. 88-90.

D. Inventaire de quelques instruments de mesure des valeurs.

Comme on le sait, le but de cette étude n'est pas de cerner les attitudes, les intérêts ou les traits de personnalité des étudiants. Si tel avait été le cas, des instruments standardisés et dûment éprouvés auraient été facilement accessibles. Notre but est d'évaluer des valeurs, mais des valeurs pouvant influencer le processus du choix professionnel. Déjà on restreint de beaucoup le choix d'instruments disponibles. Un deuxième critère que nous adoptions était évidemment les qualités psychométriques de l'instrument: élaboration des items et des échelles et fiabilité de la mesure. Une douzaine d'instruments, presque tous américains furent ainsi examinés. Nous en avons conservé un peu plus de la moitié pour examen plus approfondi, les autres ne répondant généralement pas à l'une ou l'autre de nos conditions. Voici très brièvement une description des instruments étudiés, accompagnée de quelques commentaires personnels.

Un des premiers instruments et aussi un des plus connu sur les valeurs, le Study of Values d'Allport et Vernon a été traduit en français par Shevenell (45) et porte dans sa version française le nom du Questionnaire A.-V.-S., Vos idées personnelles. Il a été construit d'après les conceptions de Spranger (46) et de sa classification des types humains. Ce test

45. R.-H. Shevenell, Le Questionnaire A.-V.-S., Vos idées personnelles, Ottawa, les Editions de l'Université d'Ottawa, 1954, 8 p.

46. Edouard Spranger, Types of men, Lebensformen, traduction anglaise 5e édit. de Paul J.W. Pigors, Halle, Niemeyer, 1928.

veut déduire à partir de jugements, de préférences et de comportements la "philosophie de la vie" de l'individu. Si le Study of Values comporte un intérêt certain pour le chercheur, il nous semble périmé tant par son mode de réponses, par le vocabulaire employé que par la nature même des échelles.

Le Minnesota Importance Questionnaire (47) mis au point par le Vocational Psychology Research de l'Université du Minnesota permet d'obtenir 20 échelles de valeurs relatives au travail. Il s'agit en fait de 20 énoncés pairés à tour de rôle d'une façon différente. Pour chacune des 190 paires d'énoncés, le répondant doit exprimer un choix forcé entre l'énoncé A ou l'énoncé B. Après utilisation en 1976 auprès d'un groupe d'étudiants du Cégep de Shawinigan, on en conclut que cette technique devient très fastidieuse pour le répondant et constitue à notre sens un inconvénient majeur.

Le Work Values Inventory de Super (48) composé de seulement 45 items prétend évaluer quinze dimensions différentes de valeurs de travail. C'est donc dire que trois items seulement sont utilisés pour chacune des échelles, ce qui est à notre avis insuffisant pour cerner toute la complexité d'une valeur. Une autre lacune importante, c'est l'insuffisance des données relatives aux qualités psychométriques du questionnaire (49).

-
- 47. F.H. Borgen et collab., Minnesota Importance Questionnaire, Vocational Psychology Research, University of Minnesota, 1967.
 - 48. Donald E. Super, Work Values Inventory, manual, Houghton Mifflin Co., Boston, 1970, pp. 4-49.
 - 49. John W. French, "Work Values Inventory", Journal of Educational Measurement, Vol. 8, no 1, printemps 1971, pp. 53-54.

Gordon (50) a préparé deux questionnaires, le Gordon personal Inventory et le Survey of Interpersonal Values. Le premier étant en fait un test de personnalité de type traditionnel, nous l'avons immédiatement rejeté. Le second s'apparente aussi dans sa forme à un inventaire de personnalité mais il a pour objectif la mesure des valeurs interpersonnelles. Il a servi pour de nombreuses recherches en psychologie appliquée et en éducation, non seulement aux Etats-Unis mais à travers le monde. Ses qualités psychométriques ont aussi été éprouvées. Il aurait pu être un instrument très valable pour notre étude mais sa méthode de "choix forcé" nous l'a fait abandonner au profit d'un questionnaire à échelle de type Likert.

Un autre instrument, le Personal Values Questionnaire (51), développé au Industrial Center de l'Université du Minnesota, repose sur un principe qui diffère totalement des autres instruments dans la mesure des valeurs. Des "mots clés" choisis parmi différents thèmes, tels les individus, les groupes, les buts personnels, les buts des organisations, servent à identifier les valeurs des répondants. Comme nous n'étions pas assez familier avec cette approche, nous avons préféré un questionnaire partant d'énoncés où le répondant peut indiquer une gradation dans ses réponses.

Un dernier instrument, québécois celui-là, est issu de trois question-

-
- 50. Leonard V. Gordon, Research briefs on the Survey of Interpersonal Values, Manual supplement, S.R.A., Chicago, 1963, pp. 3-28.
 - 51. George W. England et collab., A Manual of Development and Research for the Personal Values Questionnaire, Minnesota, University of Minnesota, 1971, 65 p.

naires sur lesquels plusieurs études avaient été effectuées au Département de Psychologie de l'Université de Montréal: le Questionnaire de valeurs de travail, le Questionnaire de valeurs de loisirs et le Questionnaire de valeurs d'éducation. Les auteurs de ces questionnaires, les professeurs Dupont, Hamel, Ouellet et Perron (52) ont effectué ou dirigé un grand nombre d'études portant sur les valeurs de travail, de loisir et d'éducation et ce, avec des populations canadiennes-françaises. Etant donné le principe de l'unité de la personne énoncé et vérifié par Ouellet (53), quand une personne valorise une dimension dans un domaine d'activité comme le travail, elle a tendance à valoriser cette même dimension dans un autre secteur comme le loisir ou l'éducation. Travaillant sous la direction de Ouellet, Valiquette (54) conserve les items les plus généraux des trois questionnaires précédents fait certaines modifications à d'autres pour qu'ils s'appliquent dans un contexte plus général et ajoute d'autres items qui formeront deux nouvelles échelles. Le nouvel instrument ainsi formé, le Questionnaire de valeurs générales (QVG) comprend 92 énoncés regroupés sous sept échelles: Statut, Développement personnel, Climat, Risque, Liberté, Participation sociale et Sécurité. Sur une échelle de type Likert, en six points équidistants, le sujet indique le degré d'importance qu'il accorde à chacun des énoncés.

52. Plusieurs de ces études figurent en bibliographie.

53. Ouellet, Relations entre les valeurs de travail et de loisir d'étudiants..., pp. 12-14.

54. Lucie Valiquette, Les différences de valeurs selon le statut matrimonial: Comparaison entre le mariage et l'union libre, Mémoire de maîtrise inédit, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1977, pp. 95-101.

V. Contexte expérimental

Maintenant qu'il a été démontré dans la revue de la littérature qu'il existe une relation entre les valeurs définies et mesurées opérationnellement et le choix professionnel, nous allons tenter de préciser les caractéristiques axiologiques de nos cinq groupes d'étudiants qui constituent notre population. Pour ce faire, nous procéderons à l'examen de la littérature sur les valeurs en fonction des groupes professionnels. Suivra la formulation des hypothèses.

Pour rendre plus facile la compréhension de ces données, nous présenterons sous forme de tableaux des résumés des différentes recherches relevées et ce, successivement pour chacun des groupes professionnels dont nous voulons étudier les caractéristiques. Ces groupes apparaîtront dans l'ordre suivant: les Sciences de la santé, les Sciences pures et appliquées, les Sciences humaines-services, les Sciences sociales-humanités et les Sciences de l'administration. Nous essaierons de dégager les valeurs qui caractérisent chacun de ces groupes et nous formulerons ensuite quelques hypothèses.

A. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences de la santé.

Le Tableau 1 rapporte les résultats de neuf (9) recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences de la santé. Un supplément au manuel du Survey of Interpersonal Values (S.I.V.) de Gordon (55) donne les moyennes et sigmas de trois groupes d'étudiants et de

55. Gordon, op. cit., pp. 9-24.

Tableau 1

Description sommaire de 9 recherches sur les valeurs de
professionnels et d'étudiants en Sciences de la santé

Auteur et année de publication	Sujets	Instruments de mesure	Dimension les plus valorisées (+) Dimension les moins valorisées (-)
Gordon L.V. (1960)	123 étudiants en Nursing à l'Université du Texas	Survey of Interper- sonal values	Altruisme (+) Support (-) Reconnaissance (-) Indépendance (-)
Gordon L.V. (1960)	10 médecins de sexe masculin	Survey of Interper- sonal values	Indépendance (+) Leadership (+) Conformité (-)
Gordon L.V. (1960)	14 étudiants en médecine	Survey of Interper- sonal values	Indépendance (+) Leadership (+) Reconnaissance (-) Conformité (-)
Allport, Vernon et Lindzey (1960)	45 médecins	Study of values	Théorique (+)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Ergothérapeu- tes (évalués par 32 super- viseurs)	Minnesota Importan- ce Questionnaire	Utilisation des habiletés (+) Créativité (+) Service social (+)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Pharmaciens (évalués par 33 supervi- seurs)	Minnesota Importan- ce Questionnaire	Sécurité (+) Conditions de travail (+)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Physiothéra- peutes (éva- lués par 24 superviseurs)	Minnesota Importan- ce Questionnaire	Service social (+) Accomplissement (+) Utilisation des habiletés (+)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Optométristes (évalués par 44 notateurs)	Minnesota Importan- ce Questionnaire	Service social (+) Accomplissement (+) Utilisation des habiletés (+)
Cantarella C. (1978)	Environ 40 étudiants de Sciences san- té et T. bio- logiques	Questionnaire de valeurs de travail (Q.V.T.)	Climat de travail (+) Réalisation de soi (+) Pouvoir prestige (-)

professionnels. D'abord, 123 étudiantes de première et quatrième année de nursing à l'Université du Texas donnent des résultats significativement plus élevés que la moyenne obtenue par les autres étudiantes à l'échelle Altruisme (Benevolence) alors qu'elles sont significativement plus basses aux échelles Support, Reconnaissance (recognition) et Indépendance. Un groupe de 14 étudiantes en médecine avait pour leur part des résultats élevés aux échelles Indépendance et Leadership et plus bas que le groupe contrôle aux échelles Reconnaissance et Conformité. Un groupe de 10 médecins fut comparé à la population générale masculine du même collège. Leurs résultats étaient plus élevés aux échelles Indépendance et Leadership et plus bas à l'échelle Conformité.

Une autre étude portant sur 45 étudiants en médecine est rapportée dans le manuel du Questionnaire A.-V.-S. (56) et la dimension théorique ressort nettement.

Le Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) (57) fournit le profil occupationnel de plusieurs professionnels en Sciences de la santé. On remarque que les ergothérapeutes, les physiothérapeutes et les optométristes ont des traits similaires alors que les pharmaciens se distinguent des premiers. Les traits "utilisation de ses habiletés" et "service social" sont élevés chez les trois premiers. De plus, les physiothérapeutes et les optométristes valorisent "l'accomplissement" alors

56. Shevenell, Le Questionnaire A.-V.-S...., p. 7.

57. Borgen et collab. Minnesota Importance Questionnaire...

que les ergothérapeutes ont un score élevé à "créativité". D'autre part, les pharmaciens accordent beaucoup d'importance à la "sécurité" et aux "conditions de travail" (milieu ou climat).

La typologie de Holland (58) nous renseigne également sur la personnalité des professionnels en Sciences de la santé, notamment sur leurs valeurs. Voici au Tableau 2 comment le Test de Préférences professionnelles Strong-Campbell (59) situe quelques professionnels de ce secteur selon la typologie de Holland. Les chiffres indiquent l'ordre d'importance de chaque type occupationnel par chacune des professions.

On remarque que toutes les professions mentionnées ci-haut, sauf diététiste et chiropraticien, ont comme composante le type intellectuel. Cette composante est soit unique, soit associée à un ou deux autres types, le plus souvent le type réaliste ou le type social. Voici comment le Strong-Campbell (60) décrit le type intellectuel:

"Ce thème semble s'appliquer surtout aux activités scientifiques: A l'extrême de l'échelle, les sujets qui composent cette classe d'occupations sont orientés vers la solution de problèmes; ils ne sont pas particulièrement intéressés à travailler avec d'autres personnes. La solution de problèmes abstraits leur donne beaucoup de satisfaction et ils éprou-

58. J.L. Holland, Making Vocational Choices: A theory of Careers, Prentice-Hall, 1973.

59. David, P. Campbell, Test de préférences professionnelles Strong-Campbell, traduit par J-M Chevrier et Roger Lauzon, Montréal, Institut de Recherches psychologiques, 1976.

60. Ibid.

Types occupationnels de Holland de quelques professionnels en Sciences de la santé selon le Test de Préférences professionnelles Strong-Campbell.

Profession	Sexe	Typologie de Holland*					
		Réaliste	Intellectuel	Artistique	Social	Entreprenant	Convent.
Dentiste	M/F	2	1				
Physiothérapeute	M	3	2		1		
Physiothérapeute	F	2	1		3		
Médecin	M	2	1		3		
Médecin	F		1				
Optométriste	M	2	1				
Optométriste	F		1				
Orthophoniste	M/F		1		2		
Vétérinaire	M	1			2		
Vétérinaire	F		1				
Ergothérapeute	F	1	2	3			
Pharmacien	M		2			1	3
Pharmacien	F	2	1				
Diététiste	M	1				2	3
Chiropraticien	M	3			2	1	

*N.B. Les chiffres 1 - 2 - 3 indiquent le rang d'importance attribué à chacun des types.

vent une très grande curiosité à l'endroit du monde physique; ils préfèrent l'activité intellectuelle aux réalisations; ils recherchent les défis compliqués et n'aiment pas les situations trop structurées ni les règles trop nombreuses; ils favorisent les valeurs et les attitudes non conventionnelles et montrent une tendance à l'originalité et à la création, surtout dans le domaine scientifique..." On peut dégager de cette description certains éléments se rapportant aux valeurs: curiosité intellectuelle, défis à surmonter, originalité et créativité, liberté d'action.

Selon que le type intellectuel sera jumelé à un ou deux autres types, on aura évidemment un ensemble différent. Ainsi, l'orthophoniste (code intellectuel-social) aura, selon la théorie de Holland, une personnalité différente de celle du pharmacien (code entreprenant-intellectuel-conventionnel).

De toutes les recherches qui précèdent, on peut déduire que les professionnels ou étudiants en Sciences de la santé se caractérisent d'abord par la valeur Développement personnel (échelle 2 du QVG): utilisation de ses habiletés, créativité, accomplissement, dimension théorique, intellectualité. Une deuxième dimension qui ressort de plusieurs de ces études, c'est la valeur Altruisme ou Service social. On remarque qu'aucune des sept dimensions du Questionnaire des valeurs générales (QVG) ne se rapporte directement à cette valeur. Cependant, une dimension pourrait recouvrir partiellement cette valeur, c'est la Participation sociale.

Pour ce qui est des autres dimensions valorisées par les profession-

nels et les étudiants en Sciences de la santé, les recherches ne sont pas unanimes. D'abord, certains résultats varient selon la spécialité. Ainsi Borgen (61) rapporte que les pharmaciens valorisent davantage la Sécurité et les Conditions de travail alors qu'on ne retrouve pas ces dimensions chez d'autres professionnels du même secteur. Comme notre étude porte sur les caractéristiques générales d'un groupe d'étudiants orientés vers un même secteur d'activités et non sur une profession en particulier, nous devons nous en tenir aux caractéristiques détenues par la majorité. D'autre part, certaines valeurs ne ressortent que dans une seule des études consultées. Par exemple, Cantarella (62) mentionne le Climat de travail comme étant hautement valorisé par les étudiants en Sciences de la santé et Techniques biologiques mais nous n'avons pu trouver une confirmation de ce fait dans d'autres études. Dans ces conditions, il a été décidé de ne pas retenir ces données dans la formulation des hypothèses de cette recherche.

B. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences pures et appliquées.

Beaucoup de recherches ont été effectuées sur les valeurs des gens orientés vers les Sciences pures et appliquées. Dupont (63) décrit une

61. Borgen et collab., op. cit. vol. 1, p. 118

62. Claudette Cantarella, Valeurs de travail des étudiants de niveau collégial. Projet de thèse inédit, Montréal, Université de Montréal, 1975.

63. Dupont, Valeurs de travail d'étudiants en droit..., pp. 34-38.

dizaine d'études portant spécifiquement sur le génie. Nous rapporterons quelques-unes de ces recherches ainsi que les conclusions auxquelles Dupont (64) arrive après avoir fait sa propre expérimentation. Nous joindrons au Tableau 3 d'autres données relatives aux valeurs des ingénieurs actuels et futurs ainsi que sur certaines autres spécialités de ce secteur: sciences naturelles, architecture, statistique et informatique. Plusieurs études faites avec le Study of Values d'Allport, Vernon, Lindzey et Shevenell (65) isolent trois dimensions qui caractérisent bien l'étudiant et le professionnel du génie. Ce sont les valeurs Théoriques, Politiques et Economiques. Dupont (66) est surpris de ne pas retrouver dans son échantillon d'étudiants en génie un niveau élevé à l'échelle Réalisation de soi comme ce fut le cas dans les recherches américaines. Les explications apportées par Dupont pour expliquer ce phénomène, à savoir la différence culturelle entre l'étudiant canadien-français et américain et le caractère pratique et utile du génie ne nous satisfont pas entièrement. Nous aurons l'occasion d'y revenir avant la formulation de nos propres hypothèses. Quant à la dimension Pouvoir-Prestige, correspondant au terme Statut dans le Questionnaire de valeurs générales (QVG), on a pu constater qu'elle est relevée dans plusieurs recherches américaines et Dupont (67) a pu confirmer son importance pour le futur ingénieur dans l'expérimentation qu'il a menée.

64. Ibid., pp. 84-91.

65. Shevenell, op. cit.

66. Dupont, op. cit., pp. 88-91.

67. Ibid., pp. 84-87.

Tableau 3

Description sommaire de 9 recherches sur les valeurs de professionnels
et d'étudiants en Sciences pures et appliquées

Auteurs et année de publication	Sujets	Instruments de mesure	Dimension les plus valorisées (+) Dimension les moins valorisées (-)
Dupont R.M. (1971)	41 étudiants de sexe masculin de l'Ecole Polytech- nique	Questionnaire de valeurs de travail (Q.V.T.)	Pouvoir-prestige (+) Réalisation de soi (-)
Allport, Vernon et Lindzey (1960)	508 étudiants en génie	Study of values	Théorique (+) Economique (+)
Rosenberg M. (1957)	300 étudiants en Sciences naturel- les	Questionnaire uti- lisé dans Occupa- tions and Values	Expression de soi (+)
Rosenberg M. (1957)	88 architectes	Questionnaire uti- lisé dans Occupa- tions and Values	Expression de soi (+)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Ingénieurs méca- niciens (évalués par 40 superviseurs)	Minnesota Impor- tance Questionnaire	Utilisation habiletés (+) Accomplissement (+) Créativité (+) Autonomie (+) Responsabilité (+)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Architectes (éva- lués par 31 nota- teurs)	Minnesota Impor- tance Questionnaire	Utilisation habiletés (+) Accomplissement (+) Créativité (+)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Statisticiens (éva- lués par 44 nota- teurs)	Minnesota Impor- tance Questionnaire	Utilisation habiletés (+) Accomplissement (+) Statut social (-)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Informaticiens (éva- lués par 48 supervi- seurs)	Minnesota Impor- tance Questionnaire	Accomplissement (+) Utilisation habiletés (+) Autorité (-) Statut social (-)
Cantarella C. (1978)	Environ 40 étudiants de Sciences pures et appliquées et Tech. physiques	Questionnaire de valeurs de travail (Q.V.T.)	Climat de travail (+) Réalisation de soi (+)

Rosenberg (68) dans une étude sur 18 groupes occupationnels, situe les architectes au premier rang et les spécialistes en sciences naturelles au quatrième rang à la dimension Expression de soi. Le profil type de l'architecte au Minnesota Importance Questionnaire (69) met en évidence trois dimensions: Utilisation de ses habiletés, Accomplissement et la Créativité trois valeurs directement reliées au Développement personnel.

Les profils du statisticien et de l'informaticien indiquent un haut niveau au Minnesota Importance Questionnaire (70) aux échelles Utilisation de ses habiletés et Accomplissement et un niveau au-dessus de la moyenne à l'échelle Créativité. Ceci indique que ces professionnels valorisent eux aussi l'Intellectualité. A l'échelle Statut social, l'informaticien et surtout le statisticien obtiennent des résultats sous la moyenne dans une étude portant sur 148 profils occupationnels.

Une autre étude vient confirmer la valorisation qu'ont les spécialistes des sciences physiques pour la Réalisation de soi et le Développement personnel. Il s'agit d'une recherche dirigée par Kinname et Suziedelis (71) montrant la relation étroite existant entre les valeurs Heuristique-Créativité et le groupe occupationnel Sciences physiques du Strong Vocational Interest Blank.

68. Rosenberg, Occupations and Values..., pp. 17-18.

69. Borgen, op. cit., Tome 2, pp. 28-29.

70. Ibid., Tome I, p. 152 et p. 158.

71. John F. Kinname et Antanas Suziedelis, "Work Value Orientation and Inventoried Interests". Journal of Counseling Psychology, Vol. 9, No 2, 1962, pp. 144-148.

Enfin, comme nous l'avons fait pour les professionnels et étudiants en Sciences de la santé, voici ce que la typologie de Holland (72) nous révèle sur quelques professionnels en Sciences pures et appliquées. Ces données apparaissent au Tableau 4.

Tableau 4

Types occupationnels de Holland de quelques professionnels en Sciences pures et appliquées selon le Test de Préférences professionnelles Strong-Campbell.

Profession	Sexe	Typologie de Holland*					
		Réaliste	Intellectuel	Artistique	Social	Entreprenant	Convent.
Ingénieur	M/F	2	1				
Chimiste	F	2	1				
Physicien	M	2	1				
Physicien	F		1				
Mathématicien	M/F		1				
Biologiste	M		1				

*N.B. Les chiffres 1 - 2 - 3 indiquent le rang d'importance attribué à chacun des types.

On remarque que les professionnels de ce secteur d'activités sont tous du type intellectuel, soit pur ou soit associé à la composante réaliste.

72. Campbell, Test de préférences professionnelles Strong-Campbell...

Malgré que Dupont (73) n'ait pu confirmer dans sa recherche la valorisation par les ingénieurs de la dimension Réalisation de soi, nous retiendrons de nouveau cette hypothèse dans la présente étude et ce, pour deux raisons principales. D'abord, parce que toutes les autres études que nous avons consultées sont unanimes à reconnaître l'importance de la valeur Développement personnel pour les étudiants et professionnels du secteur scientifique. Une deuxième raison s'explique par la différence entre notre étude et celle de Dupont. Cette dernière étude portait sur les étudiants et professionnels du génie seulement alors que la nôtre englobe non seulement les Sciences appliquées mais également les Sciences pures. Or, l'argument de Dupont (74) soulignait avec raison le caractère pratique et utile du travail de l'ingénieur alors que cet argument à moins de poids lorsqu'il s'agit des valeurs d'étudiants s'orientant non pas seulement vers le génie mais vers la biologie, les mathématiques, la chimie et la physique. Nous retiendrons donc les valeurs Développement personnel et Statut comme caractérisant nos étudiants du groupe B, à savoir les étudiants s'orientant vers les Sciences pures et appliquées à l'Université.

C. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences humaines-services.

Les individus composant ce groupe font partie ou distinguent les

73. Dupont, op. cit., p. 104.

74. Ibid., pp. 90-91.

professions de relations d'aide en Sciences humaines. Six des recherches faites dans ce domaine sont rapportées au Tableau 5. Elles portent sur des étudiants ou des professionnels en psychologie, en orientation, en service social et en enseignement à l'élémentaire. La première de ces études est tirée de l'expérimentation du Dupont (75) et porte sur 41 étudiants de sexe masculin suivant un programme universitaire en psychologie. Deux valeurs ressortent nettement, l'une positivement, l'autre négativement. La forte valorisation de la Réalisation de soi s'expliquerait par la nouveauté de la psychologie comme discipline qui inciterait le praticien et le chercheur à faire preuve de Créativité et d'un Développement personnel maximum. La faible valorisation de la valeur Pouvoir-Prestige correspondant à Statut sur notre échelle, tiendrait, selon Dupont, au caractère non directif de la fonction de psychologue, d'où Pouvoir faible et d'autre part à la nouveauté de la profession, d'où Prestige faible.

Les données de Rosenberg (76) sur le service social arrivent à des conclusions semblables. Aux valeurs extrinsèques, Argent, Statut social et Prestige, le service social se situe au dernier rang sur 18 professions alors qu'il est au tout premier rang à la valeur Altruisme (People-oriented) et dans la moyenne (onzième) à la valeur Développement personnel (Self-expression oriented).

Une étude faite auprès de conseillers d'orientation avec le Study of Values (77) met en évidence les dimensions Théorique et Sociale.

75. Ibid., pp. 91-100

76. Rosenberg, Occupation and Values..., pp. 18-19.

77. Shevenell, Le Questionnaire A.-V.-S..., p. 7.

Tableau 5

Description sommaire de 6 recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences humaines-services.

Auteurs et année de publication	Sujets	Instruments de mesure des valeurs	Dimensions les plus valorisées (+) Dimensions les moins valorisées (-)
Dupont R.M. (1971)	41 étudiants de sexe masculin en psychologie à l'Université de Montréal	Questionnaire de valeurs de travail (Q.V.T.)	Réalisation de soi (+) Pouvoir-prestige (-)
Allport, Vernon et Lindzey (1960)	217 conseillers d'orientation	Study of Values	Théorique (+) Social (+)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Conseillers scolaires (évalués par 42 superviseurs)	Minnesota Importance Questionnaire	Utilisation habiletés (+) Service social (+) Responsabilité (+) Autorité (-)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Travailleurs sociaux (évalués par 42 superviseurs)	Minnesota Importance Questionnaire	Utilisation habiletés (+) Service social (+) Autorité (+) Statut social (-)
Borgen F.H. et collab. (1972)	Professeurs à l'élémentaire (évalués par 37 superviseurs)	Minnesota Importance Questionnaire	Utilisation habiletés (+) Créativité (+) Service social (+) Accomplissement (+)
Rosenberg M. (1957)	70 étudiants en service social	Questionnaire utilisé dans Occupations and Values	Orientation vers les personnes (+) Argent (-) Statut social (-) Prestige (-)

Le Minnesota Importance Questionnaire (78) donne des profils occupationnels très similaires aux conseillers scolaires, travailleurs sociaux et professeurs à l'élémentaire. Dans tous ces cas, le Service social et le Développement personnel dominant et les facteurs extrinsèques comme le Statut social et le Prestige sont à un bas niveau.

Toutes les études consultées concordent donc entre elles en ce qui a trait aux valeurs attribuées aux étudiants et professionnels en Sciences humaines-services. Ces personnes valorisent le Développement personnel, c'est-à-dire la Réalisation de soi, la Créativité, l'Utilisation optimale de leur potentiel. D'autre part, elles accordent relativement peu d'importance au Statut sous la forme du Prestige, du Pouvoir ou de la Richesse matérielle.

D. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences sociales-humanités.

Nous ferons ici la revue de cinq recherches portant sur des étudiants et professionnels en Sciences humaines mais dans des activités non directement rattachées à la relation d'aide ainsi que dans le secteur des lettres. Ceci couvre des domaines très variés incluant les sciences sociales, le droit et les communications. Un sommaire de ces recherches apparaît au Tableau 6.

Trois études sont présentées dans le manuel du Study of Values (79)

78. Borgen, Minnesota Importance Questionnaire..., Tome 1, pp. 46, 60, 162.
 79. Shevenell, op. cit., p. 7.

Tableau 6

Description sommaire de 6 recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences sociales-humanités.

Auteurs et année de publication	Sujets	Instrument de mesure des valeurs	Dimensions les plus valorisées (+) Dimensions les moins valorisées (-)
Allport, Vernon (1954)	13 théologiens	Study of Values	Social (+) Religieux (+)
Allport, Vernon (1954)	18 littérateurs	Study of Values	Esthétique (+)
Allport, Vernon (1954)	18 avocats	Study of Values	Politique (+)
Rosenberg, M. (1957)	70 étudiants en journalisme-théâtre	Questionnaire utilisé dans Occupations and Values	Expression de soi (+) Créativité (+)
Cantarella, C. (1975)	Environ 40 étudiants de Cegep en Lettres, Arts et Arts appliqués	Questionnaire de valeurs de travail (Q.V.T.)	Réalisation de soi (+) Climat de travail (+) Pouvoir-prestige (-)

avec des étudiants en théologie, littérature et droit. Le Social et le Religieux dominant chez les futurs théologiens, l'Esthétique vient au premier rang chez les littérateurs alors que la dimension Politique est la plus valorisée chez les avocats.

Dans l'étude de Rosenberg (80), sur les 18 occupations étudiées, les étudiants en journalisme-théâtre se situent au deuxième rang dans l'Expression de soi alors que ceux en sciences sociales occupent le cinquième rang à cette même dimension.

Enfin, une étude en cours de Cantarella (81) portant sur des étudiants de niveau collégial en Arts et Lettres et utilisant le Questionnaire de valeurs de travail (Q.V.T.) accorde à ces derniers un haut niveau aux échelles Réalisation de soi et Climat de travail et un bas niveau à l'échelle Pouvoir-Prestige.

Dans toutes ces études, à part la valeur Développement personnel qui semble être très évidente, il n'est pas facile de dégager d'autres directions bien définies. Dépendant des groupes étudiés, ce sera tantôt le Social, l'Esthétique, le Religieux ou le Politique qui dominera. La valeur Participation sociale semble recouvrir en partie les dimensions Politique, Social et Religieux du Study of Values.

La dimension Participation sociale devrait donc être valorisée par

80. Rosenberg, op. cit., p. 17.

81. Cantarella, Valeurs de travail des étudiants....

les étudiants et professionnels des Sciences sociales-humanités bien que nous ne puissions présentement appuyer cette hypothèse sur plusieurs études.

E. Valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences de l'administration.

Les professionnels et étudiants de ce groupe se recrutent parmi les travailleurs actuels et futurs du domaine des affaires, de la finance et de la comptabilité. Le Tableau 7 rapporte six études faisant presque l'unanimité sur les valeurs caractérisant les individus de ce secteur d'activités. Ainsi Rosenberg (82), dans l'étude qu'il fait des étudiants en administration, en finance et immeubles et en vente-promotion met en évidence les valeurs extrinsèques de ces groupes. Ces administrateurs accorderaient donc une place importante à l'Argent, au Statut social et au Prestige. Par contre, ces mêmes individus valoriseraient d'une façon moindre l'Expression de soi, le Développement personnel.

Cette dernière observation sur les administrateurs ne va pas dans le même sens que l'étude de Borgen et collaborateurs (83) sur les comptables agréés. Le profil des comptables agréés indique une valorisation des échelles Avancement, Utilisation de ses habiletés et Accomplissement.

82. Rosenberg, op. cit., pp. 15-19.

83. Borgen et collab., op. cit., vol. 11, p. 18.

Tableau 7

Description sommaire de 6 recherches sur les valeurs de professionnels et d'étudiants en Sciences de l'administration.

Auteurs et année de publication	Sujets	Instrument de mesure des valeurs	Dimensions les plus valorisées (+) Dimensions les moins valorisées (-)
Rosenberg, M. (1957)	453 étudiants en administration	Questionnaire utilisé dans Occupations and Values	Valeurs extrinsèques (+) - argent (+) - statut social (+) - prestige (+)
Rosenberg, M. (1957)	105 étudiants en Finance-Immeubles	Questionnaire utilisé dans Occupations and Values	Valeurs extrinsèques (+) - argent (+) - statut social (+) - prestige (+) Expression de soi (-)
Rosenberg, M. (1957)	135 étudiants en Vente-promotion	Questionnaire utilisé dans Occupations and Values	Valeurs extrinsèques (+) - argent (+) - statut social (+) - prestige (+) Expression de soi (-)
Allport, Vernon (1954)	43 hommes d'affaires	Study of Values	Economique (+)
Allport, Vernon (1954)	21 banquiers	Study of Values	Economique (+) Politique (+)
Borgen, F.H. et collab. (1972)	Comptables agréés (évalués par 50 notateurs)	Minnesota Importance Questionnaire	Avancement (+) Utilisation habiletés (+) Accomplissement (+)

Les recherches rapportées dans le manuel du Study of Values d'Allport et Vernon (84) confirment les premières études, à savoir, valorisation de la dimension Economique chez les hommes d'affaires et valorisation des dimensions Economique et Politique chez les banquiers.

La typologie de Holland (85) nous renseigne aussi sur la personnalité des administrateurs. Selon que l'administrateur est plus orienté vers la vente, la direction et la persuasion, il s'approchera davantage du type entreprenant. Selon qu'il s'orientera vers les tâches de comptabilité, de statistique, d'opérations bancaires et de routine de bureau, il s'identifiera davantage avec le type conventionnel. Voici d'ailleurs la description que l'on donne de ces deux types dans le Test de Préférences professionnelles Strong-Campbell (86):

"Type entreprenant: A l'extrême dans cette catégorie, on trouve des gens qui mettent à profit leur très grande facilité d'expression pour vendre, dominer ou influencer; le plus souvent on les retrouve dans la vente. Ils se considèrent énergiques, enthousiastes, aventuriers, confiants, dominateurs, et leur préférence va aux tâches qui leur permettent de prendre la direction des opérations. Ils éprouvent beaucoup de satisfaction à convertir les autres à leurs opinions. La précision dans le travail les rebute, de même que les longues périodes de travail intellectuel. L'important pour eux est le pouvoir, le rang social et la richesse

84. Shevenell, op. cit., p. 7

85. Campbell, Test de préférences professionnelles Strong-Campbell...

86. Ibid.

matérielle et ils aiment travailler dans un cadre luxueux..."

"Type conventionnel: les purs dans cette catégorie de métiers ou de professions préfèrent les activités bien organisées qui caractérisent le travail de bureau. Ils s'accommodent très bien des grands organismes et ne recherchent pas les postes de commande. Ils acceptent l'autorité et sont parfaitement à l'aise dans une structure administrative; ils ont horreur des situations ambiguës et veulent savoir ce que l'on attend d'eux; ils se déclarent conventionnels, stables, disciplinés et fiables; ils ont un intérêt médiocre pour les problèmes qui exigent une habileté physique ou des relations suivies avec d'autres; ils se distinguent surtout dans les tâches bien définies. Comme les individus du type entrepreneur, ils apprécient la richesse matérielle et le statut social. Leur choix d'occupations s'exerce surtout dans le monde des affaires..."

Du type conventionnel tel que décrit ci-dessus, en plus de la valorisation du Statut, on peut facilement dégager la dimension Sécurité et un niveau relativement inférieur à la dimension Développement personnel.

F. Hypothèses

A partir des données de la littérature qui précèdent, nous pouvons énoncer les hypothèses de travail, dont une est générale et trois plus spécifiques:

Comme hypothèse générale, nous supposons que les étudiants de l'Enseignement général du Cégep ont des valeurs différentes selon le champ d'orientation envisagé pour leurs études universitaires.

Comme hypothèses spécifiques nous supposons que:

1. Le groupe d'étudiants en Sciences de l'administration (groupe E) et celui de Sciences pures et appliquées (groupe B) valorisent le Statut alors que le groupe d'étudiants en Sciences humaines-services (groupe C) accorde moins d'importance à cette valeur.

2. Le groupe d'étudiants en Sciences de l'administration (groupe E) valorise plus la Sécurité et moins le Développement personnel que les quatre autres groupes.

3. Le groupe d'étudiants en Sciences sociales-humanités (groupe D) valorise plus la Participation sociale que les autres groupes.

CHAPITRE DEUXIEME

Méthodologie

Cette partie vise à expliquer la méthodologie utilisée dans cette étude. Certains détails ont déjà été fournis sur l'instrument de mesure employé et sur la population étudiée. Nous ne ferons que fournir des précisions supplémentaires et nous décrirons la procédure d'expérimentation ainsi que les analyses statistiques effectuées.

I Variables

A. Variable dépendante

Les valeurs exprimées par les étudiants sur une échelle pré-établie de type Likert constituent notre variable dépendante.

B. Variable indépendante

L'orientation projetée dans les études universitaires sera la variable dont nous voulons évaluer les effets. Elle est donc notre variable indépendante.

C. Variables à contrôler

Pour isoler le mieux possible la variable indépendante, nous tenterons de contrôler certains facteurs pouvant influencer la relation valeurs-orientations projetées. Le cadre de cette recherche ne nous permet pas de

contrôler tous les facteurs pouvant jouer un rôle sur les valeurs, nous nous limiterons au contrôle des variables suivantes:

1. Institution fréquentée: Les étudiants du Cégep de Shawinigan uniquement feront l'objet de notre étude. Toute généralisation sur d'autres populations est donc à éviter.

2. Secteur d'enseignement: Les étudiants de l'Enseignement général seulement seront retenus pour cette recherche. Il aurait été difficile de mener à bien une étude du même genre avec les étudiants de l'Enseignement professionnel puisque la revue de la littérature que nous avons effectuée indique qu'effectivement peu d'études ont été réalisées sur les valeurs des techniciens.

3. Niveau d'études: A cause des hypothèses que nous voulions vérifier, seuls les étudiants de Collège II furent impliqués dans l'expérimentation, c'est-à-dire uniquement ceux qui se destinaient à l'Université au mois de septembre suivant l'administration du questionnaire.

4. Age chronologique: Il a été convenu de ne conserver que les étudiants se situant dans la catégorie d'âges 17 ans à 22 ans de façon à éviter les cas marginaux. Les limites inférieures et supérieures de ce groupe d'âges sont à égale distance de la moyenne d'âge de nos finissants de l'Enseignement général, soit 19.5 ans. Un seul sujet fut ainsi retiré de l'analyse.

5. Sexe: Les étudiants des deux sexes font partie de l'expérimentation et ce, selon la répartition réelle des garçons et des filles. Une

analyse statistique du facteur sexe sera effectuée pour connaître son influence sur chacune des valeurs.

Nous sommes conscient que d'autres variables peuvent influencer les valeurs des étudiants mais le cadre de cette recherche nous impose des limites. Nous ne croyons pas toutefois que les résultats de cette étude en seront affectés puisque nous ne procédons pas par la méthode d'échantillonnage. En effet, comme notre étude englobe pratiquement tous les finissants des deux sexes de l'Enseignement général - donc toute la population de notre étude - nous ne voyons pas d'obligation à contrôler toutes les variables.

II Sujets de l'expérimentation

A. Répartition des étudiants par concentration, selon le sexe.

A part quelques exceptions dont nous reparlerons plus loin, la quasi totalité des étudiants réguliers de Collège II de l'Enseignement général au Cégep de Shawinigan ont participé à l'expérimentation soit 127 garçons et 103 filles pour un total de 230 étudiants. Le Tableau 8 donne une répartition des étudiants par concentration et par sexe.

Une analyse statistique indique que les étudiants sont répartis par concentration au Cégep d'une façon significativement différente selon les sexes ($\chi^2 = 26.94, p = .000$). On peut remarquer que les filles sont nettement minoritaires en Sciences pures et appliquées et en Sciences de l'administration alors qu'elles dominent en nombre aux trois autres concentrations.

Tableau 8

Répartition des étudiants par concentration, selon le sexe

Concentration	Sexe		Total (N = 230)
	Masculin (N = 127)	Féminin (N = 103)	
Sciences de la santé	19	27	46
Sciences pures et appliquées	36	9	45
Sciences humaines	38	48	86
Sciences de l'administration	29	10	39
Lettres	5	9	14

B. Répartition des étudiants par champ d'orientation

Il est à remarquer que ce n'est pas la concentration au Cégep qui sert de variable indépendante mais bien le champ d'orientation projeté à l'Université. Ce dernier choix étant plus récent, il devrait normalement mieux refléter l'orientation réelle de l'étudiant. Il nous est apparu intéressant de connaître la concordance existant entre les concentrations au Cégep et les orientations visées à l'Université. Le Tableau 9 nous renseigne à cet égard. Le coefficient de consistance (tau de Kendall) entre concentrations et orientations est de l'ordre de .80 avec un niveau de signification de $p = 0$.

Tableau 9

Correspondance entre la concentration au Cégep
et le champ d'orientation à l'Université

<u>Orientation à l'Université</u>	<u>Concentration au Cégep</u>					Total
	Sc. santé	Sc. pures et appl.	Sc. humaines	Administration	Lettres	
(A) Sciences de la santé	37	1	1	0	0	39
(B) Sc. pures et appliquées	5	39	0	0	0	44
(C) Sc. humaines-services	4	2	59	0	2	67
(D) Sc. sociales-humanités	0	1	23	2	12	38
(E) Sc. de l'administration	0	2	3	37	0	42
Total	46	45	86	39	14	230

Le Tableau 10 donne la répartition des étudiants par champ d'orientation choisi pour l'Université et ce, selon le sexe. C'est à partir de ces données que furent constitués nos groupes sur lesquels reposent nos hypothèses.

Tableau 10

Répartition des étudiants par champ d'orientation
choisi pour l'Université, selon le sexe

Groupe	Sexe		Total (N = 230)
	Masculin (N = 127)	Féminin (N = 103)	
A ; Sciences de la santé	17	22	39
B : Sciences pures et appliquées	35	9	44
C : Sciences humaines-services	16	51	67
D : Sciences sociales-humanités	28	10	38
E : Sciences de l'administration	31	11	42

Ces résultats indiquent qu'il existe une différence significative ($\chi^2 = 50.38$, $p = .000$) entre les hommes et les femmes dans leur répartition par orientation.

Voici le détail des programmes universitaires compris dans chacune

des cinq grandes orientations:

Orientation A: Sciences de la santé: Tous les étudiants qui ont exprimé un premier choix dans les carrières médicales ou paramédicales, à savoir, médecine, pharmacie, optométrie, médecine dentaire, médecine vétérinaire, réadaptation, diététique et nutrition, nursing, biologie médicale, chiropractie, kinanthropologie. A noter que l'éducation physique a été regroupée avec la catégorie C.

Orientation B: Sciences pures et appliquées: Cette catégorie regroupe les sciences pures où l'on rencontre les sciences physiques, les sciences biologiques (en excluant les sciences médicales), les mathématiques ainsi que les sciences appliquées, composées principalement du génie, de l'environnement et de l'agriculture. Voici la liste des principaux programmes universitaires de cette orientation: physique, chimie, biologie, biochimie, biophysique, physico-chimie, microbiologie, biophysique, mathématiques, informatique, actuariat, génie et ses spécialités, foresterie, géodésie, architecture, design industriel, architecture paysagiste, agriculture et ses spécialités.

Orientation C: Sciences humaines-services: Cette catégorie regroupe en fait tous les programmes en sciences humaines axés vers la relation d'aide, vers le service social au sens général du terme. On regroupe donc la majeure partie des carrières en éducation, rééducation et bien-être. Voici les principaux programmes formant l'orientation C: psychologie, psycho-éducation, service social, orientation, information scolaire et professionnelle, orthopédagogie, éducation physique, enfance ina-

daptée, enseignement pré-scolaire et élémentaire, génagogie, sexologie, criminologie, animation, pastorale.

Orientation D: Sciences sociales-humanités: Cette catégorie est très large puisqu'elle regroupe toutes les disciplines des sciences humaines non comprises dans la catégorie C, plus les humanités, les lettres et les langues. Elle comprend surtout des disciplines axées vers la théorie, vers la recherche et vers l'enseignement secondaire et supérieur. L'orientation D regroupe donc les disciplines suivantes: philosophie, sociologie, sciences politiques, anthropologie, démographie, histoire, géographie, droit, lettres et langues, traduction, communications, journalisme, relations publiques, sciences de l'éducation, enseignement secondaire et supérieur, récréologie, économique.

Orientation E: Sciences de l'administration: L'orientation Sciences de l'administration est prise ici dans son acception la plus large. Elle comprend des domaines tels que la comptabilité, les relations industrielles, le commerce, la gestion des entreprises et la recherche opérationnelle en administration.

C. Répartition des étudiants selon l'âge chronologique

La population de notre étude peut être analysée de deux façons quant à l'âge chronologique: par champ d'orientation et par sexe. Le Tableau 11 donne la moyenne d'âges des sujets selon les cinq groupes d'étudiants. Il n'est pas étonnant d'obtenir une grande homogénéité quant

à l'âge puisque ce sont tous des étudiants de même niveau d'études.

Tableau 11

Age chronologique moyen des étudiants par champ d'orientation

Groupe	Nombre	Age moyen chronol. (en années et en mois)
A : Sciences de la santé	39	19 ans 4 mois
B : Sciences pures et appliquées	44	19 ans 4 mois
C : Sciences humaines-services	67	19 ans 11 mois
D : Sciences sociales-humanités	38	19 ans 9 mois
E : Sciences de l'administration	42	19 ans 9 mois

Le Tableau 12 donne la répartition des étudiants par groupe d'âges (en années) selon le sexe. Les étudiants de sexe masculin sont un peu plus âgés mais cette différence n'est pas significative ($\chi^2 = 7.65$, $p = .1052$).

Tableau 12

Répartition des étudiants par groupe d'âges, selon le sexe.

Groupe d'âges	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
18 ans	22	17	39
19 ans	73	62	135
20 ans	21	23	44
21 ans	8	1	9
22 ans	3	0	3

III Instrument d'expérimentation

Le Questionnaire de valeurs générales (Q.V.G.) a été choisi comme instrument d'expérimentation pour cette recherche après inventaire (1) d'une douzaine d'instruments parmi les plus connus sur la mesure des valeurs. Le Q.V.G. a été préféré aux autres instruments pour plusieurs raisons. D'abord nous considérons que cet instrument est bien adapté pour l'étude des valeurs en relation avec le choix professionnel. Les dimensions évaluées sont en effet très pertinentes dans le processus d'orientation. Les qualités psychométriques de l'instrument ont été vérifiées et jugées satisfaisantes. Valiquette (2) a expérimenté le nouvel instrument avec 80 sujets des deux sexes se divisant en deux groupes égaux: 40 sujets vivant en union libre et 40 sujets mariés. L'auteur conclut que les items de chaque échelle sont homogènes, que les échelles ont une bonne consistance interne et qu'elles sont toutes relativement indépendantes. Le Q.V.G. semble donc posséder des qualités semblables aux trois tests originaux (Q.V.T., Q.V.L., Q.V.E.) et il permet de mesurer adéquatement sept valeurs spécifiques.

La clarté et la simplicité des directives du questionnaire, de même

-
1. Cet inventaire des instruments de mesure est présenté au Chapitre premier.
 2. Lucie Valiquette, Les différences de valeurs selon le statut matrimonial: Comparaison entre le mariage et l'union libre. Mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1977, pp. 44-50.

que le mode de réponses au Q.V.G. sont aussi des points qui ont milité en sa faveur. Le Q.V.G. nous a semblé un instrument bien adapté au type de clientèle que nous avons à étudier.

Le lecteur trouvera en appendice A l'épreuve expérimentale et en appendice B le contenu de chacune des échelles du Q.V.G.

IV Expérimentation et traitement statistique

Mentionnons d'abord que nous n'avons pas procédé comme tel à une pré-expérimentation parce que Valiquette (3) avait déjà éprouvé le Questionnaire de valeurs générales lors d'une étude antérieure. Il est toutefois dans notre intention, avant de vérifier les hypothèses de travail sur notre population, de faire une seconde vérification des qualités psychométriques de l'instrument. Nous procéderons donc à la vérification de l'homogénéité des items, à la consistance interne de chacune des échelles ainsi qu'à leur indépendance. Si certains items ne répondent pas aux critères fixés, ils seront éliminés avec l'autorisation de l'auteur et l'on procédera à une nouvelle analyse statistique. Une fois que nous serons assuré que l'instrument est valable, nous entreprendrons la discussion des résultats obtenus par nos cinq groupes d'étudiants à chacune des échelles du Q.V.G.. Les moyennes, écarts-types et analyse de variance seront utilisés. Ces diverses procédures seront décrites au prochain chapitre.

Nous avons administré le Questionnaire de valeurs générales à tous

3. Ibid.

les groupes de Collège II de l'Enseignement général du Cégep de Shawinigan entre le 12 avril et le 19 avril 1978. Les étudiants étaient libres de répondre aux questionnaires mais à notre connaissance, aucun ne s'est désisté. Les seuls étudiants non rejoints sont ceux qui ne se sont pas présentés au cours choisi pour l'administration du questionnaire, soit à cause d'une absence ou d'une programmation particulière. Les questionnaires ont été présentés aux étudiants comme faisant partie d'une recherche personnelle sur les valeurs des étudiants du Cégep. Pour inviter les étudiants à la plus grande franchise possible, les feuilles de réponses n'ont pas été identifiées. Le temps d'expérimentation se situait entre 20 minutes et 40 minutes.

CHAPITRE TROISIEME

Présentation et analyse des résultats

Ce chapitre se divise en trois parties. La première étape consiste d'abord à vérifier les caractéristiques de l'instrument utilisé et décrire les modifications qui lui ont été apportées. En deuxième lieu, nous présenterons les résultats obtenus par les étudiants dans les cinq orientations. Dans une troisième partie, nous ferons l'interprétation des résultats en tentant de fournir des éléments d'explication en fonction des hypothèses retenues et de la littérature étudiée.

1. Vérification des caractéristiques de l'instrument

Le Questionnaire de valeurs générales (Q.V.G.) étant encore au stade expérimental, nous avons cru utile de revérifier ses qualités psychométriques avant d'utiliser ses résultats. Comme mentionné au Chapitre deuxième, nous n'avons pas procédé à un pré-test puisque le Q.V.G. avait déjà été utilisé et modifié lors de l'expérimentation de Valiquette. Les calculs statistiques qui suivent ont donc été effectués à partir de notre population totale de 230 étudiants, ce qui assure une plus grande valeur que lors d'un pré-test, effectué sur un échantillon forcément réduit. L'instrument fut donc éprouvé de plusieurs façons (1): analyse de l'homogénéité des items, test de consistance interne des échelles, vérification de l'indépendance des échelles et finalement, examen des moyennes et écarts-types de chacune des échelles.

1. L'auteur tient à remercier pour son assistance technique André Fortin, assistant de recherche, étudiant en Récréologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

A. Première analyse du Q.V.G.

Une première analyse de l'homogénéité des items est effectuée en calculant le "r" de Pearson entre les sept échelles du Q.V.G. et les 92 items. Une constatation ressort clairement de cette première analyse. Les items de l'échelle 3 (Climat) sont en corrélation étroite avec l'échelle 7 (Sécurité) et vice-versa, les items de l'échelle 7 sont en corrélation étroite avec l'ensemble de l'échelle 3. Dans le premier cas les coefficients de corrélation varient de .23 à .50 avec une médiane de .37. Dans le second cas, la variation s'étend de .17 à .63 avec une médiane de .34. Ces données apparaissent au tableau 13.

Les relations étroites entre l'échelle 3 (Climat) et l'échelle 7 (Sécurité) nous amenèrent à reconsidérer l'indépendance réelle de ces deux échelles. Une analyse du contenu des items eut pour effet de renforcer cette présomption. Le milieu et la sécurité n'étant souvent qu'un aspect d'une même réalité. Puisque l'échelle 7 (Sécurité) ne semblait rien ajouter à la dimension Climat elle fut donc retranchée et les trois items avec la plus forte corrélation avec l'échelle 3 (items 6,49,56) furent ajoutés à cette dernière échelle (2). Désormais, dans cette étude, nous référerons au Q.V.G. en six échelles.

En plus de retrancher l'échelle Sécurité cette première analyse de l'homogénéité des items permit d'éliminer les items non satisfaisants. Deux principaux critères furent utilisés pour l'élimination des items. Le premier ayant trait au coefficient d'homogénéité des items avec leur échelle respective. Le coefficient retenu est .30. A ce sujet, on a tenu

2. Toutes les modifications apportées à l'instrument ont été faites avec l'accord de l'auteur du questionnaire.

Corrélations entre les items des échelles 3 et 7 avec chacune des deux échelles prises séparément.

(3) Item	<u>r avec échelle 3</u>	<u>r avec échelle 7</u>
12	.51	.34
14	.48	.45
25	.60	.38
30	.66	.40
39	.52	.31
47	.66	.50
62	.54	.36
68	.60	.28
76	.50	.26
82	.73	.44
85	.58	.23
91	.75	.41
2	.17	.55
* 6	.49	.56
10	.26	.57
15	.35	.63
29	.39	.48
34	.31	.65
41	.29	.55
44	.33	.65
*48	.45	.73
*56	.63	.67

(3) La première série d'items (12,14...91) provient de l'échelle 3 alors que la deuxième série d'items (2,10...44) provient de l'échelle 7. Les trois items précédés d'un astérisque (*) originent de l'échelle 8 et ont été intégrés à l'échelle 7.

compte également de la consistance des résultats avec ceux obtenus par Valiquette (4) avec le même instrument. Le deuxième critère de discrimination fut la comparaison faite entre les coefficients Alpha. Sur la base de ces deux critères, les 17 items suivants furent retranchés:

Echelle 2 (Développement personnel: l'item 64 a été retranché parce que trop relié à l'échelle 5; l'item 67 a été retranché parce que trop relié à l'échelle 4 et 6 (respectivement $r = .54$ et $r = .49$).

Echelle 3 (Climat) Les items 18 et 66 étaient déjà éliminés sur la base de l'étude faites par Valiquette (5)

Echelle 4 (Risque) l'item 5 avait déjà été éliminé par Valiquette (6); l'item 13 ayant une corrélation de .47 avec l'échelle 2 a été retranché alors que l'item 86 ayant respectivement un "r" de .50 et de .45 avec les échelles 2 et 6 a aussi été retiré de l'étude.

Echelle 5 (Liberté) l'item 7 a été éliminé à cause d'un niveau d'homogénéité trop faible; l'item 88 a subi le même sort à cause d'une relation trop forte ($r = .38$) avec l'échelle 4.

Echelle 7 (Sécurité) comme indiqué précédemment, toute l'échelle 7 fut retranchée de l'étude. Il y a donc eu élimination des items 2,10,

4. Lucie Valiquette, Les différences de valeurs selon le statut matrimonial: comparaison entre le mariage et l'union libre. Mémoire de maîtrise inédit. Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1977, pp. 95-101.

5. Ibid., p. 58

6. Ibid.

15, 29, 34, 41 et 44. L'item 46 avait déjà été retiré dans la recherche de Valiquette (7). Les items restant, 6, 48 et 56 furent transférés à l'échelle 3 (Climat).

B. Deuxième analyse du Q.V.G.

Les items précédents ayant été éliminés, une seconde analyse fut effectuée. Les résultats détaillés pour chacun des 75 items conservés apparaissent aux tableaux 19 à 24 de l'appendice B. Les résultats globaux par échelle sont donnés au Tableau 14 qui suit. Nous ferons l'examen des moyennes et écarts - types, des coefficients d'homogénéité et des coefficients de consistance interne pour chacune des 6 échelles du Questionnaire de valeurs générales.

Les moyennes varient de 42.08 à 71.76, ce qui représente une différence maximale de 29.68. Les écarts - types aux six échelles vont de 7.00 à 12.48, la différence maximale étant de 5.48 et la médiane de 9.23. Ces résultats se comparent à ceux obtenus aux Q.V.T., Q.V.L. et Q.V.E., de même qu'à ceux obtenus par Valiquette (8) au Q.V.G. On en conclut que les échelles sont discriminantes.

Les médianes des coefficients d'homogénéité sont généralement très satisfaisantes, variant de .49 à .67. Des coefficients de ce niveau indiquent que les items de chacune des échelles sont significativement reliés

7. Ibid.

8. Ibid., p. 59

Tableau 14

Moyennes, écarts - types, médianes des coefficients d'homogénéité et coefficients de consistance interne (alpha) pour les 6 échelles du Q.V.G.
(N = 230)

Mesure	Statut	Développement personnel	Climat	Risque	Liberté	Participation sociale	Médiane
Nombre d'items	13	11	15	12	11	13	12
Moyenne	42.08	55.93	71.76	45.58	49.97	50.61	50.29
Ecart-type	12.48	7.00	9.18	9.29	8.73	9.40	9.23
Médiane des coefficients d'homogé.	.67	.57	.49	.60	.62	.53	.58
Coefficient Consistance interne (alpha)	.93	.88	.87	.88	.87	.84	.88

entre eux et qu'ils constituent véritablement une entité qu'on peut regrouper sous une même échelle. A l'examen des 75 items retenus du Q.V.G., on en compte que 6 ayant un coefficient d'homogénéité inférieur à .40.

Les coefficients de consistance interne (alpha) nous renseignent sur la stabilité des répondants aux items d'une même échelle. Dans notre étude, les coefficients varient de .84 à .93, avec une médiane de .88. Si l'on compare avec des études de même type, le Q.V.G. montre encore des qualités évidentes.

Une dernière vérification de l'instrument de mesure a trait à l'indépendance de chacune des six échelles. Pour vérifier le degré d'indépendance des échelles, on utilise le "r" de Pearson. Les résultats apparaissent au Tableau 15. Bien qu'il soit normal qu'il y ait corrélation entre les échelles d'un même questionnaire, on note que ces corrélations sont relativement faibles, variant de .02 à .50. On remarque que c'est l'échelle Développement personnel qui est le plus en relation avec les autres échelles, ce qui la ferait considérer par certains chercheurs comme une valeur plus universelle, plus centrale que les autres dimensions. On peut donc conclure à l'examen des inter-corrélations que les 6 échelles du Q.V.G. sont assez indépendantes l'une de l'autre et que cet instrument possède des qualités à peu près identiques aux questionnaires d'où il est tiré.

Les différentes analyses que nous avons fait subir au Q.V.G. sont pleinement satisfaisantes. Le Q.V.G. possède les qualités psychométriques qu'on est en droit d'attendre d'un bon instrument de mesure. Tou-

Tableau 15

Coefficients de corrélation de Pearson entre les 6 échelles conservées du Q.V.G. (N = 230)

Echelle	Statut	Développement personnel	Climat	Risque	Liberté	Participation sociale
Statut						
Développement personnel	.09					
Climat	.26	.44				
Risque	.29	.41	.02			
Liberté	.18	.37	.27	.32		
Participation sociale	.09	.50	.19	.46	.27	

tefois, le Q.V.G. dans sa forme actuelle tirerait profit d'autres expérimentations, en particulier sur des populations plus diversifiées: jeunes travailleurs, universitaires et adultes de différents milieux socio-économiques.

II. Analyse des résultats

Le Tableau 16 présente les scores moyens attribués aux six échelles pour chacun des groupes d'étudiants. De l'observation directe de ce tableau, il est facile de remarquer qu'il existe de multiples variations de moyennes entre les groupes. Les différences les plus importantes apparaissent aux échelles Statut (échelle 1) et Participation sociale (échelle 6); on note des différences un peu moins grandes aux échelles Développement personnel (échelle 2) et Climat (échelle 3) et enfin des différences négligeables aux échelles Liberté (échelle 5) et Risque (échelle 4).

Le Tableau 17 présente les résultats obtenus suite à l'analyse de variance par schème factoriel (selon le sexe et le choix d'orientation) effectuée sur les six échelles du Q.V.G.

Pour le facteur sexe, une seule différence existe et ce, tout juste au niveau de signification de .05, c'est à l'échelle Développement personnel. Pour le facteur choix d'orientation sur lequel portaient nos hypothèses, on retrouve effectivement entre les groupes des différences significatives au seuil de .05 à quatre échelles sur six, soit aux échelles Statut, Développement personnel, Climat et Participation sociale.

Tableau 16

Scores moyens aux 6 échelles du Q.V.G.

pour chacun des groupes

Echelle	Choix d'orientation				
	Sc. santé	Sc. pures et appl.	Sc. hum.-services	Sc. soc.-human.	Sc. adm.
1. Statut	42.36	39.41	39.57	43.08	47.71
2. Développement personnel	57.44	52.82	58.03	55.82	54.55
3. Climat	74.21	69.00	72.70	69.13	73.26
4. Risque	44.69	44.91	45.94	47.32	44.95
5. Liberté	48.95	47.95	52.03	49.87	49.81
6. Participation sociale	48.90	46.70	53.61	52.39	49.90

Tableau 17

Analyse de variance par schème factoriel (selon le sexe et le choix d'orientation)
des résultats aux 6 échelles du Q.V.G.

Echelle	Source de variation	d.l.	Carré moyen	F	Signification *
1. Statut	Sexe	1	474.360	3.238	.073
	Choix	4	435.451	2.973	.020
	Sexe & choix	4	215.185	1.469	.213
	Résiduel	220	146.492		
2. Dév. personnel	Sexe	1	175.714	3.903	.049
	Choix	4	117.515	2.610	.036
	Sexe & choix	4	67.150	1.492	.206
	Résiduel	220	45.018		
3. Climat	Sexe	1	5.419	.066	.797
	Choix	4	217.591	2.651	.034
	Sexe & choix	4	83.035	1.012	.402
	Résiduel	220	82.069		
4. Risque	Sexe	1	318.841	3.714	.055
	Choix	4	68.577	.799	.527
	Sexe & choix	4	93.489	1.089	.363
	Résiduel	220	85.850		
5. Liberté	Sexe	1	.149	.002	.964
	Choix	4	110.721	1.490	.206
	Sexe & choix	4	154.731	2.082	.084
	Résiduel	220	74.307		
6. Participation sociale	Sexe	1	19.188	.229	.633
	Choix	4	371.318	4.429	.002
	Sexe & choix	4	66.867	.798	.528
	Résiduel	220	83.830		

* L'auteur considère comme significatives les probabilités inférieures à .05.

Considérant qu'il existe des différences significatives entre les valeurs de nos différents groupes d'étudiants, nous avons d'abord procédé à l'analyse de variance par choix d'orientation (programme informatique Oneway), puis à l'analyse de Scheffé pour trouver le lieu et le sens des différences entre les groupes. A noter que le test de Scheffé a été effectué au seuil de signification de .05. Le Tableau 18 présente à la fois l'analyse de variance par choix d'orientation et les résultats au test de Scheffé pour chacune des six échelles du Questionnaire de valeurs générales.

A partir des résultats des tableaux 16, 17 et 18, on peut affirmer que l'hypothèse générale de la présente recherche est confirmée: les étudiants de l'Enseignement général du Cégep de Shawinigan se distinguent entre eux par une valorisation différente d'un certain nombre de valeurs générales.

L'hypothèse générale étant confirmée, examinons maintenant de plus près les ressemblances et différences entre les groupes et dans ce dernier cas, le lieu et le sens de ces différences. Cette analyse nous permettra de confirmer ou non nos hypothèses spécifiques. Dans un premier temps, nous ferons l'analyse échelle par échelle, en suivant l'ordre habituel employé jusqu'ici. Dans un deuxième temps, l'étude se fera par orientation, ceci nous permettant de dégager les caractéristiques axio-

logiques de chacun de nos groupes d'étudiants.

A. Analyse des valeurs par échelle

1. Statut

A l'examen du Tableau 18 des différences significatives sont observées entre le groupe B (Sciences pures et appliquées) et le groupe E (Sciences de l'administration) et entre le groupe C (Sciences humaines-services) et le groupe E (Sciences de l'administration) d'autre part. Par contre, aucune différence significative n'est relevée entre le groupe B et le groupe C. Se guidant également sur les résultats du Tableau 16, on peut interpréter ainsi ces données: les étudiants en Sciences pures et appliquées et ceux en Sciences humaines-services valorisent de façon identique la dimension Statut. En même temps, ces deux groupes attachent moins d'importance à ce facteur que les étudiants en Sciences de l'administration. Quant aux étudiants en Sciences de la santé et en Sciences sociales-humanités, ils obtiennent des résultats intermédiaires à l'échelle Statut mais il n'est pas permis d'en faire une interprétation statistiquement valable.

Ces résultats confirment en partie la première hypothèse spécifique en ce sens qu'elle prédisait une haute valorisation du Statut par les étudiants en Sciences de l'administration et une valorisation minime de cette valeur par les étudiants en Sciences humaines-services. Cependant, cette même hypothèse 1 prédisait aussi un haut niveau de valorisation du Statut par les étudiants en Sciences pures et appliquées et les résultats vont

Tableau 18

Nature et sens des différences selon le choix
d'orientation pour les 6 échelles du Q.V.G.

Echelle	Lieu et sens des différences (test de Scheffé*)
1. Statut	(Sc. pures et appliquées = Sc. humaines - services) < Sc. de l'administ.
2. Développement personnel	Sc. humaines - services > Sc. pures et appliquées
3. Climat	(Sc. pures et appliquées = Sc. sociales - humanités) < Sc. de la santé
4. Risque	Pas de différence significative entre les groupes
5. Liberté	Pas de différence significative entre les groupes
6. Participation sociale	Sc. humaines > Sc. pures et appliquées

* Ces résultats sont significatifs au niveau de $p < .05$ sauf à l'échelle "climat" où le niveau de signification n'est que de .10.

dans le sens contraire, ces derniers étudiants étant parmi nos cinq groupes, ceux qui obtiennent les scores les plus bas à cette échelle. L'hypothèse spécifique 1 est donc partiellement confirmée et partiellement infirmée.

2. Développement personnel

La deuxième échelle du Q.V.G. présente des différences significatives au niveau de .05 entre les groupes B (Sciences pures et appliquées) et C (Sciences humaines-services) seulement. Les résultats donnés au Tableau 18 nous montrent que les étudiants en Sciences humaines-services valorisent plus le Développement personnel que ceux en Sciences pures et appliquées. L'observation directe du Tableau 16 nous porte à penser que les scores moyens du groupe A (Sciences de la santé) se distinguent significativement des scores moyens du groupe B (Sciences pures et appliquées) mais les exigences statistiques du test de Scheffé ne nous permettent pas de faire une telle déduction.

Une partie de la deuxième hypothèse spécifique stipulait que le groupe d'étudiants en Sciences de l'administration était le groupe parmi les cinq étudiés qui valoriserait le moins le Développement personnel. Or ceci ne s'est pas réalisé parfaitement puisque les résultats précédents nous montrent que ce sont les étudiants en Sciences pures et appliquées qui se situent au bas de l'échelle Développement personnel le groupe Sciences de l'administration venant immédiatement au-dessus des étudiants en sciences.

3. Climat

On ne note aucune différence statistiquement significative entre les résultats de nos cinq groupes d'étudiants à l'échelle Climat. Pourtant, la différence séparant les deux groupes extrêmes, à savoir les étudiants en Sciences de la santé et Sciences pures et appliquées est de 5.20. Ceci est dû à la très grande sévérité du test de Scheffé sur le plan statistique. Si on avait exigé un niveau de signification de .10 au lieu de .05, les groupes Sciences de la santé (groupe A) et Sciences pures et appliquées (groupe B) se seraient montrés statistiquement différents, de même que les groupes Sciences de la santé (groupe A) et Sciences sociales-humanités (groupe D). Le Tableau 18 nous indique que la différence irait dans le sens: (Groupe B = Groupe D) < Groupe A. On peut donc en déduire que même si la différence n'est pas significative au niveau de .05, les étudiants en Sciences de la santé ont tendance à valoriser plus le Climat que ceux en Sciences pures et appliquées et plus également que ceux en Sciences sociales-humanités.

Aucune hypothèse concernant la valeur Climat n'a été exprimée. Par contre, on se rappelle que suite à l'analyse de l'homogénéité des items et à la comparaison des contenus des échelles Sécurité et Climat, on constate l'étroite relation entre ces deux échelles. L'échelle Sécurité fut éliminée et l'échelle Climat hérita de trois items de l'échelle Sécurité. L'hypothèse 2 qui prévoyait que les étudiants en Sciences de l'administration valoriseraient plus la Sécurité que les quatre autres groupes d'étudiants devrait donc s'avérer infirmée puisque telle n'est pas la si-

tuation qui se présente avec l'échelle Climat.

Le cadre de cette recherche ne nous permet pas cependant de pousser plus loin l'étude de ce phénomène.

4. Risque

L'échelle Risque est celle qui offre le moins de différence entre les moyennes des groupes. Le Tableau 16 indique en effet que l'écart le plus grand se situe entre le groupe A (Sciences de la santé) et le groupe D (Sciences sociales-humanités) et qu'il n'est que de 2.6. Il n'y a pas de différence significative entre les groupes et on peut en conclure que les étudiants des cinq orientations valorisent de la même manière la dimension Risque. Aucune de nos hypothèses ne portait sur l'échelle Risque.

5. Liberté

Le Tableau 17 nous indique que l'analyse de variance par choix pour la variable 5 (Liberté) n'indique aucune différence significative. Le Tableau 16 montre de plus que les résultats moyens de nos cinq groupes de sujets à l'échelle Liberté ne diffèrent que très peu. A ce facteur les étudiants de l'Enseignement général sont à peu près semblables. Nous n'avons formulé d'ailleurs aucune hypothèse sur la valeur Liberté.

6. Participation sociale

La dernière échelle que nous avons à analyser est la Participation sociale. L'analyse de la variance par choix d'orientation donne un niveau

de signification de .001 comme différence entre les groupes. Cette donnée peut être retrouvée au Tableau 18. Le lieu de ces différences se situe entre le groupe B (Sciences pures et appliquées) et le groupe C (Sciences humaines-services). L'interprétation qu'on peut en faire est la suivante: les étudiants en Sciences humaines-services valorisent plus la Participation sociale que les étudiants en Sciences pures et appliquées. Aucune différence significative n'est relevée entre les autres groupes pour cette valeur.

Notre troisième hypothèse spécifique prédisait une valorisation plus grande de la Participation sociale par les étudiants en Sciences sociales-humanités que pour tous les autres groupes alors que ce groupe d'étudiants a obtenu des résultats légèrement inférieurs à ceux en Sciences humaines-services. Cette hypothèse doit être considérée comme infirmée.

Au terme de cette partie, nous allons reprendre en détail chacune des hypothèses et vérifier si elles ont été confirmées par les résultats obtenus. Ceci nous servira de synthèse avant d'entreprendre l'analyse par groupe.

Hypothèse générale:

Les étudiants de l'Enseignement général du Cégep ont des valeurs différentes selon le champ d'orientation envisagé pour leurs études universitaires - Cette hypothèse est confirmée.

On note effectivement des différences significatives quant à la va-

lorisation par nos cinq groupes d'étudiants à quatre dimensions sur six, soit aux échelles Statut, Développement personnel, Climat et Participation sociale.

Hypothèses spécifiques:

1. Le groupe d'étudiants en Sciences de l'administration et celui en Sciences pures et appliquées valorisent le Statut alors que le groupe d'étudiants en Sciences humaines-services accorde moins d'importance à cette valeur. - Cette hypothèse est partiellement confirmée.

La première et la dernière partie de l'hypothèse précédente se sont montrées exactes. Les étudiants en Sciences de l'administration obtiennent le plus haut niveau au Statut alors que ceux de Sciences humaines-services se situent à un niveau très bas. La partie de l'hypothèse concernant les étudiants en Sciences pures et appliquées est complètement infirmée puisque ce groupe se situe à un niveau très bas à l'échelle Statut.

2. Le groupe d'étudiants en Sciences de l'administration valorise plus la Sécurité et moins le Développement personnel que les quatre autres groupes. - Cette hypothèse est infirmée.

L'échelle Sécurité ayant été retirée de l'étude, nous ne pouvons nous prononcer d'une façon certaine (9). A l'échelle Développement personnel, ce n'est pas le groupe en Sciences de l'administration qui obtient les

9. Voir remarque à ce sujet p. 74.

résultats les plus faibles mais le groupe en Sciences pures et appliquées, ceci par une faible marge.

3. Le groupe d'étudiants en Sciences sociales-humanités valorise plus la Participation sociale que les autres groupes. - Cette hypothèse est infirmée.

C'est le groupe en Sciences humaines-services qui valorise le plus la Participation sociale. Le groupe Sciences sociales-humanités suit cependant de près.

B. Analyse des valeurs de chaque groupe

Les données statistiques qui précèdent nous ont permis d'étudier le phénomène des valeurs, échelle par échelle. Ces mêmes données seront traitées cette fois de façon à présenter les valeurs selon le choix d'orientation des étudiants. Ceci permettra d'étudier les caractéristiques axiologiques de chacun des groupes et de vérifier leur correspondance avec les études relevées dans le premier chapitre de cet ouvrage et avec les hypothèses formulées.

Comme les scores moyens ne sont pas directement comparables d'une échelle à l'autre, nous transformerons en cote T (Moyenne = 50, écart-type = 10) les résultats obtenus par chacun de nos groupes d'étudiants à chacune des six échelles. Ces comparaisons ne se veulent que descriptives car l'analyse de variance a toujours été effectuée par échelle et non par groupe. On ne peut donc s'assurer que les différences d'intensité des valeurs sont toujours statistiquement significatives.

1. Sciences de la santé

La Figure 1 nous indique que la valeur auquel les étudiants en Sciences de la santé accordent le plus d'importance est le Climat. Le milieu de travail, l'ambiance sécurisante, la structure, sont des éléments importants pour ces étudiants. Ces résultats coïncident parfaitement avec ceux de Canterella (10) sur une population d'étudiants de Cégep en Sciences

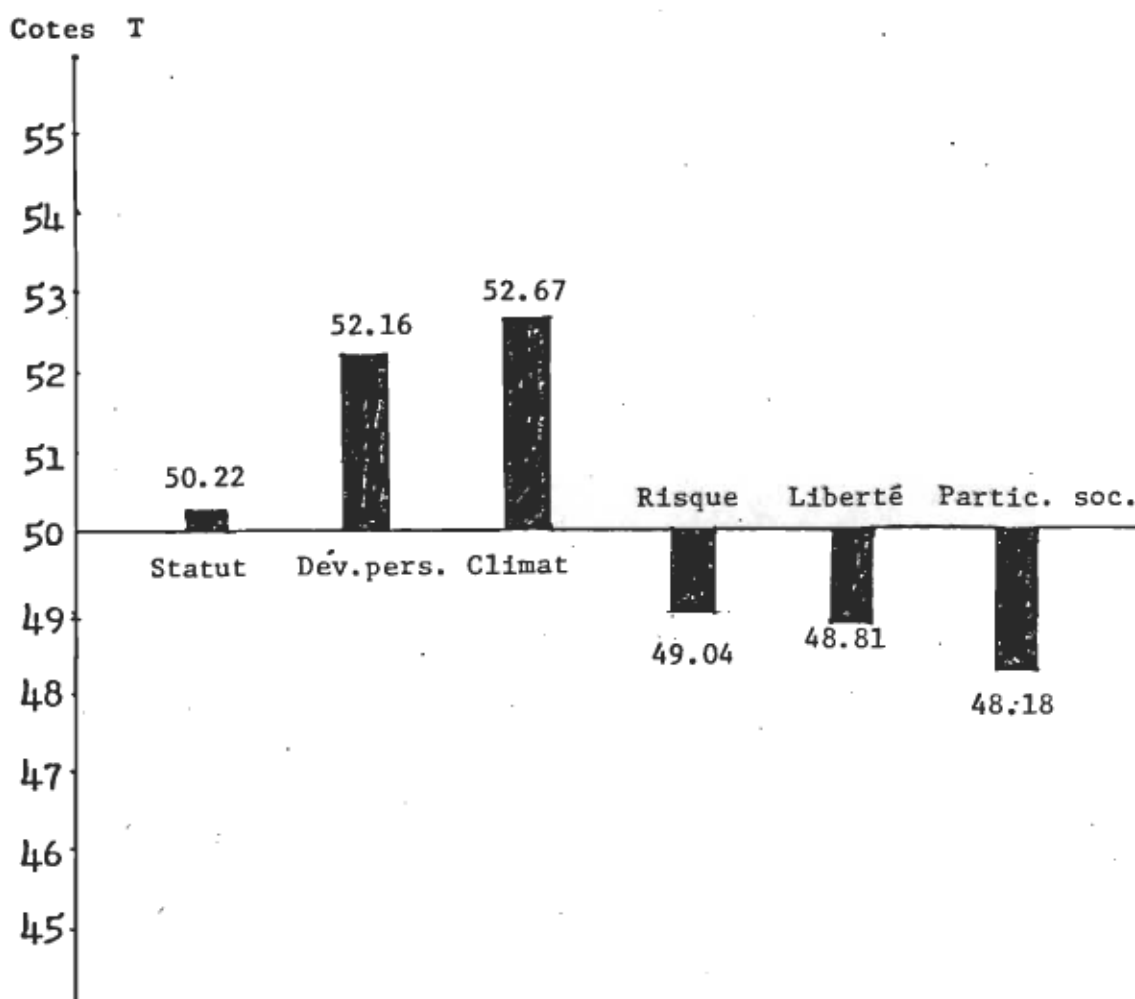


Fig. 1 - Importance relative des facteurs du Q.V.G. pour le groupe Sciences de la santé.

10. Claudette Canterella, Valeurs de travail des étudiants de niveau collégial. Projet de thèse inédit. Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1975.

de la santé et Techniques biologiques. Nous n'avions cependant pas retenu cette dimension dans nos hypothèses de travail. La valeur Développement personnel suit de très près au deuxième rang d'importance. On n'est pas surpris de retrouver un haut niveau en Développement personnel chez les étudiants se dirigeant vers des études médicales ou para-médicales. Les recherches relevées dans le premier chapitre vont également dans le même sens. On se rappelle que la réalisation de soi, l'accomplissement et la créativité caractérisaient ce groupe. Le Statut et le Risque sont moyennement valorisés par ces étudiants. Ce sont enfin les échelles Liberté et Participation sociale qui semblent avoir le moins d'importance pour ceux qui songent à faire carrière en Sciences de la santé.

2. Sciences pures et appliquées

Une caractéristique de la Figure 2 ressort clairement: à toutes les échelles du Q.V.G., les étudiants en Sciences pures et appliquées se situent sous la moyenne par rapport à l'ensemble des étudiants de l'Enseignement général. Malgré ce fait, on note quand même que l'intensité varie d'une valeur à l'autre. C'est l'échelle Risque qui vient au premier rang alors que le Statut et la Liberté suivent et sont valorisés à peu près également. Les échelles Climat et Développement personnel offrent un intérêt particulier en ce sens qu'elles sont très peu élevées chez les étudiants en Sciences pures et appliquées alors que ce sont des échelles dominantes chez les étudiants en Sciences de la santé (cf. Figure 1). Ces résultats pourraient être des "indicateurs" intéressants advenant l'utilisation du Q.V.G. comme instrument en counseling d'orientation.

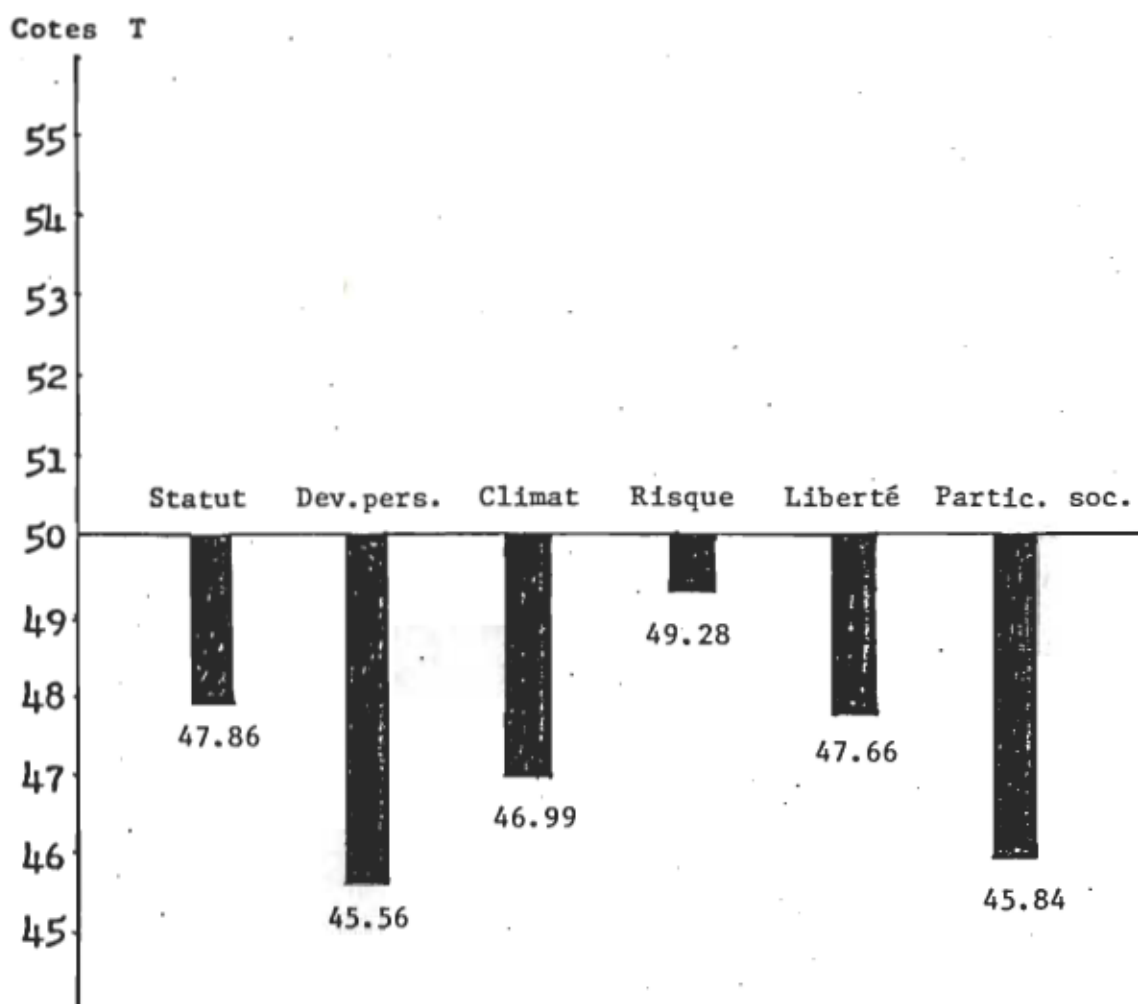


Fig. 2 - Importance relative des facteurs du Q.V.G. pour le groupe Sciences pures et appliquées.

Notons toutefois que nos étudiants en Sciences pures et appliquées, comme d'ailleurs ceux de Génie dans l'étude de Dupont (11), se comportent différemment des étudiants américains à l'échelle Développement personnel

-
11. Robert M. Dupont, Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie, Thèse de doctorat inédite, Montréal, Institut de psychologie, Université de Montréal, 1971, pp. 88-91.

Nous reviendrons sur ce point dans la discussion des résultats. Enfin, au sixième rang dans la hiérarchie des valeurs, on retrouve l'échelle Participation sociale. On se rappelle de plus que ce sont les étudiants en Sciences pures et appliquées parmi les cinq groupes étudiés, qui se situaient à l'extrême inférieur à cette dimension. Ceci confirmerait donc les caractéristiques suivantes de ce groupe d'étudiants: traditionnel, peu critique, peu engagé socialement.

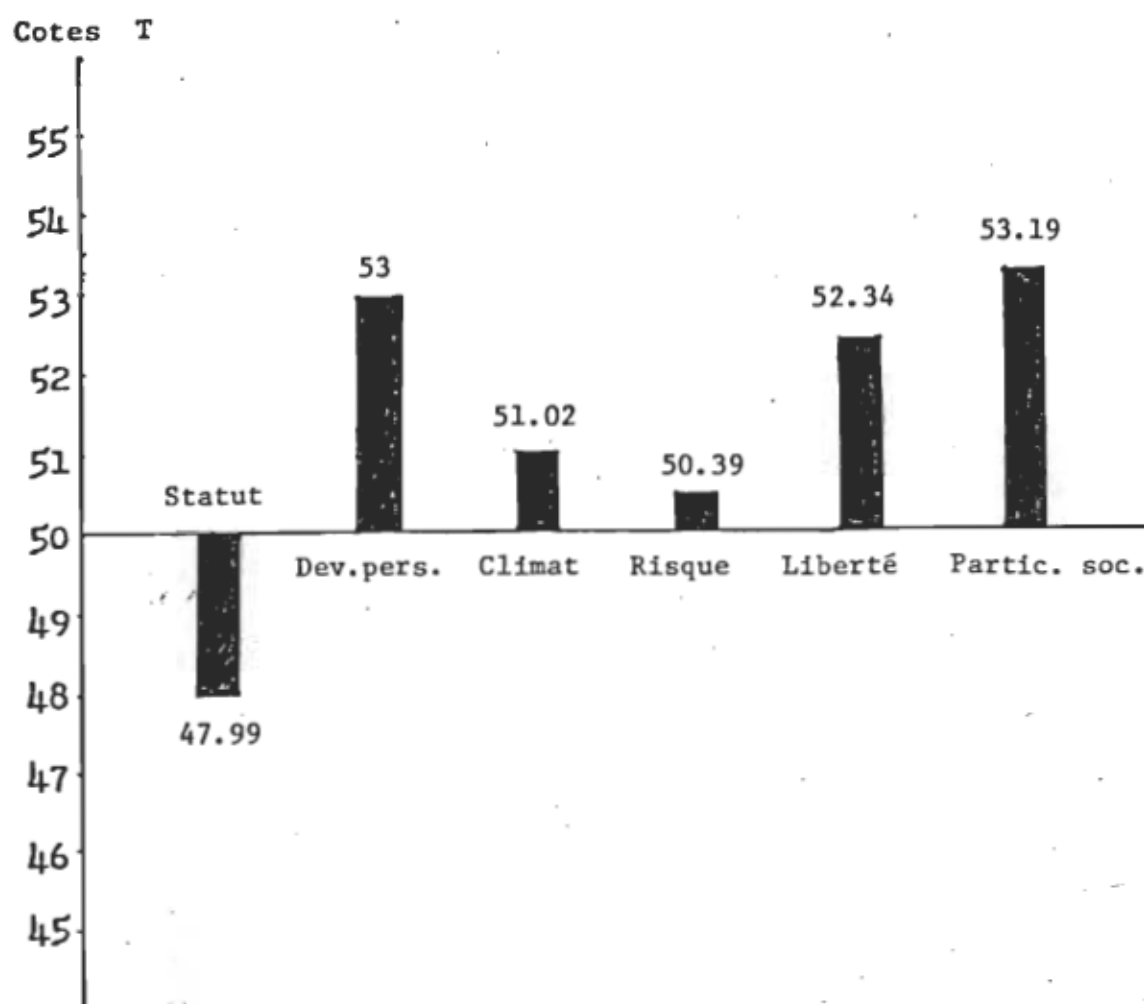


Fig. 3 - Importance relative des facteurs du Q.V.G. pour le groupe Sciences humaines-services.

3. Sciences humaines-services

Deux échelles dominent à peu près également chez les étudiants s'orientant vers les Sciences humaines-services, ce sont celles ayant trait au Développement personnel et à la Participation sociale. Ces résultats paraissent à la Figure 3.

Nous avions prévu que ce seraient les étudiants en Sciences sociales-humanités et non ceux en Sciences humaines-services qui valoriseraient le plus la Participation sociale. Nous verrons plus loin ce qui explique ces résultats inattendus. Pour ce qui est de la forte valorisation du Développement personnel ceci va dans le même sens que les recherches effectuées sur les professions en relation d'aide. L'échelle Liberté vient au troisième rang chez les étudiants en Sciences humaines-services. Mentionnons de plus que c'est ce groupe d'étudiants qui obtient la moyenne la plus haute à cette échelle même si l'on n'obtient pas de différences significatives au seuil de $p=.05$. Les valeurs Climat et Risque se situent à peu près au même niveau, respectivement au quatrième et cinquième rangs. Finalement, la dimension la moins valorisée est le Statut. Ce phénomène était prévisible et ressortait clairement dans la littérature consultée sur les carrières en relations d'aide. L'hypothèse spécifique 1 prédisait d'ailleurs le peu d'importance accordée à la valeur Statut par ce groupe d'étudiants.

4. Sciences sociales-humanités

La Figure 4 illustre l'importance que les étudiants des Sciences sociales-humanités accordent aux différentes valeurs mesurées par la Q.V.G.

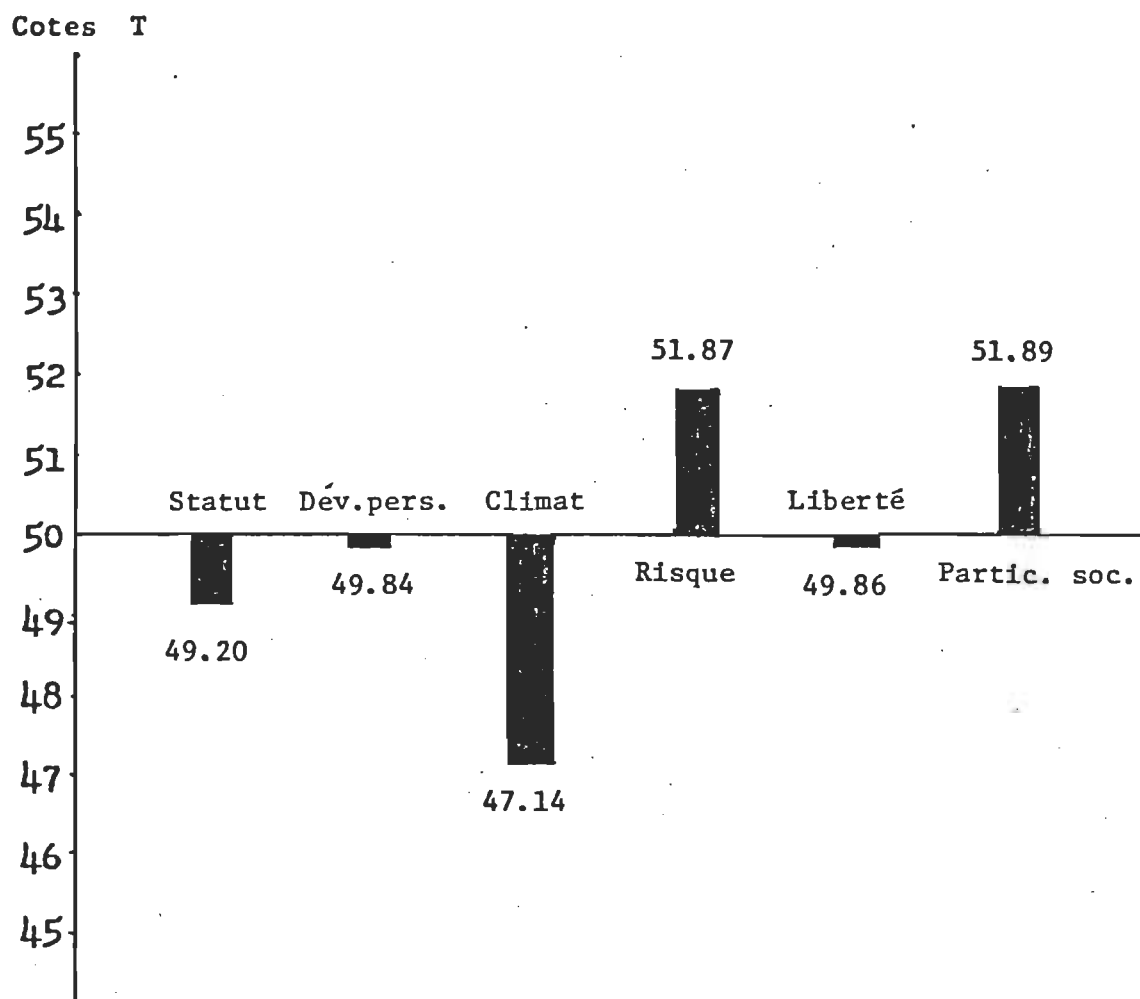


Fig. 4 - Importance relative des facteurs du Q.V.G. pour le groupe Sciences sociales-humanités.

La Participation sociale et le Risque occupent respectivement le premier et le deuxième rangs à un niveau à peu près égal sur l'échelle. Les facteurs Liberté, Développement personnel et Statut se situent tout juste sous la moyenne. Pour ce qui est du Climat, ceci semble être une dimension très peu importante pour les étudiants du groupe Sciences sociales-humanités. Elle vient effectivement au sixième rang d'importance.

Si l'on tient compte des échelles dominantes en Risque et Partici-

pation sociale et de la faible valorisation à l'échelle Climat, on peut tenter une description sommaire de quelques traits caractéristiques de ce groupe d'étudiants se dirigeant vers des disciplines variées touchant les sciences sociales et les humanités. Il s'agirait d'étudiants engagés socialement, intéressés par les problèmes du milieu, aimant relever des risques, des défis et relativement libres des contraintes de l'environnement.

5. Sciences de l'administration

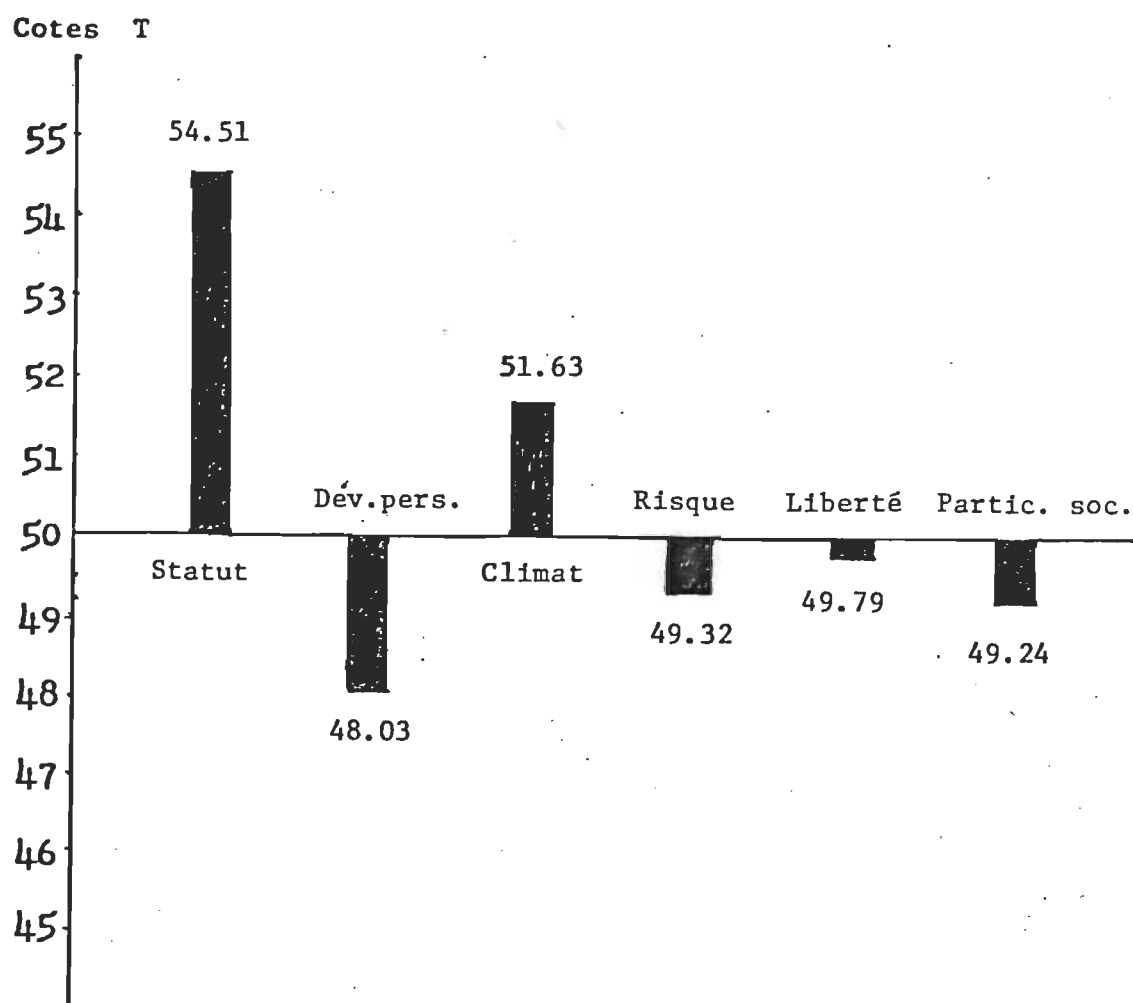


Fig. 5 - Importance relative des facteurs du Q.V.G. pour le groupe Sciences de l'administration.

La Figure 5 révèle très bien toute l'importance que notre groupe d'étudiants en Sciences de l'administration accorde au Statut. Toutes les études s'accordent dans ce sens et c'est pourquoi que ceci fait l'objet de l'hypothèse spécifique 1. Cela confirme donc l'importance qu'attachent ces étudiants aux valeurs qu'il est convenu d'appeler "extrinsèques", à savoir le prestige, le pouvoir, la réussite sociale. Au deuxième rang d'importance, on retrouve le Climat. On se rappelle que l'échelle Sécurité avait été retranchée à cause de sa relation étroite avec l'échelle Climat. Or, notre seconde hypothèse spécifique prédisait une valorisation de la Sécurité par les étudiants de Sciences de l'administration. Ceci n'a pu être confirmé sur le plan statistique mais on peut tout au moins observer la tendance positive qu'ont ces étudiants envers la dimension Climat-Sécurité.

Les échelles Liberté, Risque et Participation sociale se suivent de très près et pourraient être considérées comme des valeurs intermédiaires chez nos futurs administrateurs. Le Développement personnel, comme l'ont rapporté la plupart des études, est peu valorisé par ce groupe d'étudiants. Cette partie de la deuxième hypothèse spécifique est toutefois infirmée puisque ce sont les étudiants en Sciences pures et appliquées et non ceux en Sciences de l'administration qui nous ont donné les scores les plus faibles à l'échelle Développement personnel.

III. Interprétation des résultats

Maintenant qu'une analyse des résultats a été faite par échelle et

par orientation, nous tenterons de dégager les faits saillants découlant de ces deux approches. Certaines de nos discussions auront trait à l'instrument même, aux liens entre certaines échelles, aux possibilités d'utilisation. D'autres considérations concerneront d'une façon spécifique le contenu de l'étude, certains résultats qui contredisent des études pertinentes sur le sujet ou apportent un éclairage nouveau en fournissant des pistes intéressantes à investiguer.

D'abord et avant tout, mentionnons de nouveau que le Questionnaire de valeurs générales s'est montré apte à différencier des groupes ayant effectué des choix professionnels différents. En plus de confirmer notre hypothèse générale, l'ensemble des résultats fait ressortir le pouvoir discriminant du Q.V.G., du moins chez une population d'étudiants de niveau collégial et pour le but que nous nous proposons. Même des groupes très reliés sur le plan académique au Cégep, tels les groupes en Sciences de la santé et Sciences pures et appliquées, présentent des profils de valeurs assez différents l'un de l'autre pour être très révélateurs de leurs caractéristiques propres. Parmi les six échelles du Q.V.G., deux échelles se sont montrées plus sensibles que les autres dans l'expérimentation que nous avons effectuée, ce sont les échelles Statut et Développement personnel. Cette dernière échelle en particulier semble être d'une importance capitale par rapport à l'instrument total. On note en effet des corrélations de .44, .41, .37 et .50 respectivement avec les échelles 3 (Climat), 4 (Risque), 5 (Liberté) et 6 (Participation sociale). A ces quatre dernières échelles, les différences entre les groupes sont moins apparentes. Ces résultats iraient d'ailleurs dans le même sens que les

constatations qu'a faites Dupont (12) en référence à la trichotomie des valeurs de Ginzberg et collaborateurs (13). Il était en effet à prévoir que ce seraient les facteurs extrinsèques et intrinsèques qui différencieraient le mieux nos cinq groupes d'étudiants.

La simple observation des figures 1 à 5 nous montre de plus que les échelles Risque, Liberté et Participation sociale semblent faire un bloc et accusent les mêmes tendances. Il y aurait peut-être lieu de procéder à une analyse un peu plus serrée de l'échelle Risque lors d'une expérimentation avec une population plus diversifiée. Avec notre population d'étudiants, c'est cette échelle qui s'est montrée la moins discriminante.

Ce sont les résultats du groupe d'étudiants en Sciences pures et appliquées qui ont été les plus déroutants. Alors que les recherches américaines s'accordent pour confirmer la valorisation par ces étudiants des valeurs Développement personnel et Statut, on retrouve chez notre population étudiée la situation inverse. Parmi nos cinq groupes évalués, les étudiants en Sciences pures et appliquées se situent au plus bas niveau à ces deux dimensions. Si l'on considère maintenant pour les étudiants en Sciences pures et appliquées l'importance relative du Statut et du Développement personnel par rapport aux autres échelles du Q.V.G.,

12. Dupont, Valeurs de travail d'étudiants en droit..., pp. 73-74

13. E. Ginzberg et collab., Occupational choice: an approach to a general theory. New York, Columbia University Press, 1951.

le Statut occupe le deuxième rang en importance et le Développement personnel le cinquième rang en importance. La Figure 2 nous révèle également un autre phénomène touchant cette fois toutes les échelles du Q.V.G. Les étudiants en Sciences pures et appliquées -et eux seuls- obtiennent des scores sous la moyenne aux six valeurs. Ces dernières constatations rendent donc plus relatives ce qui a été convenu d'appeler précédemment "bas niveau" des échelles Statut et Développement personnel. Dans l'expérimentation effectuée auprès d'étudiants en génie, Dupont (14) avait prévu retrouver une grande valorisation du Statut et du Développement personnel. La prédiction faite par Dupont a été confirmée en ce qui concerne le Statut puisque cette valeur a été considérée comme la plus importante chez les futurs ingénieurs alors que dans notre étude, le Statut ne vient qu'au deuxième rang chez nos étudiants en Sciences pures et appliquées. La situation est plus complexe pour la dimension Développement personnel. Comme dans la présente étude, Dupont (15) n'a pas retrouvé chez ses étudiants en génie le haut niveau en Développement personnel que rapportaient toutes les études américaines sur le sujet, à savoir créativité, originalité, utilisation des ressources intellectuelles et des aptitudes particulières. Comme chez nos étudiants en Sciences pures et appliquées, le Développement intellectuel s'est classé "bon premier". Avant d'apporter nos propres explications sur ces résultats pour le moins surprenants, voyons celles qu'apportait Dupont (16) pour expliquer ce phénomène. La première interprétation de Dupont a trait à une différence culturelle entre étudiants

14. Dupont, op. cit., pp. 84-91.

15. Ibid., pp. 34-38.

16. Ibid., pp. 89-91.

en génie de notre milieu et des Etats-Unis. Ces derniers valoriseraient plus la dimension théorique et intellectuelle du travail d'ingénieur que les étudiants québécois. Il faut avouer que si cette explication est très plausible, elle n'est pas facile à confirmer dans les faits. La deuxième explication tiendrait à la nature pratique et concrète du travail de l'ingénieur qui en ferait moins un intellectuel et un chercheur, comme on est habituellement porté à le croire. Or si cette explication est très sensée dans le cas de la population de Dupont composée uniquement d'étudiants en génie, elle a beaucoup moins de poids en ce qui touche nos étudiants du groupe B (Sciences pures et appliquées), orientés eux, non pas seulement vers le génie mais également vers d'autres spécialités: l'architecture, les mathématiques, la biologie, l'informatique etc. Plusieurs de ces domaines relèvent des sciences pures et exigent plus des qualités du théoricien que du praticien. Nous avons donc cherché ailleurs pourquoi nos étudiants en Sciences pures et appliquées ne cotaient pas plus haut à l'échelle Développement personnel. Après avoir analysé le contenu de l'échelle 2 (Tableau 20, appendice B), nous ne partageons pas l'avis de Dupont (17) qui mentionne que cette échelle est d'abord un facteur de réalisation intellectuelle. Sur les onze items apparaissant à cette échelle, trois seulement réfèrent directement, selon nous, à la réalisation intellectuelle, ce sont les items 42, 45 et 74. Tous les autres énoncés ont trait à la connaissance et au développement personnel de soi, à la réalisation intégrale de la personne, au plein épanouissement. Dans ces conditions, nous

17. Ibid., p. 90.

sommes beaucoup moins surpris de constater que nos étudiants en Sciences pures et appliquées obtiennent des scores inférieurs à cette échelle alors que nos étudiants en Sciences humaines-services et en Sciences de la santé se situent à un haut niveau. Ces résultats confirmeraient effectivement la connaissance empirique que nous avons de ces groupes. Pour apporter une explication véritable aux différences de résultats obtenus par nos étudiants en Sciences pures et appliquées et ceux qu'on peut constater dans la littérature américaine, il faudrait faire une étude comparative de l'échelle Développement personnel du Q.V.G. et des échelles correspondantes des instruments américains. Nous croyons qu'une telle étude dépasse le cadre de cette recherche. Nous retenons cependant que l'échelle 2 (Développement personnel) du Q.V.G., telle qu'elle est conçue, implique une idée de croissance et de développement personnel pris dans un sens très général, très global.

Les résultats de l'échelle Participation sociale méritent d'être examinés de plus près. L'hypothèse spécifique 3 prédisait que le groupe Sciences sociales-humanités allait obtenir les résultats les plus élevés à cette valeur. Or, ce dernier groupe s'est classé non pas au premier mais au deuxième rang, immédiatement après le groupe Sciences humaines-services. Comment expliquer ce fait? Pour situer le problème dans le contexte, mentionnons d'abord qu'au tout début de notre étude, nous avons convenu de diviser les étudiants en Sciences humaines et en Lettres en deux grandes orientations, les Sciences humaines-services et les Sciences sociales-humanités. Le principe de cette division reposait sur la valori-

sation différente des valeurs par ces deux groupes d'étudiants. Dans le premier groupe, on retrouvait les étudiants se préparant à une carrière où la dominante était l'aide à autrui, la relation d'aide, le service social. Dans l'autre groupe, on retrouvait les étudiants se préparant à des fonctions de recherche, d'information, d'animation, de planification, dans des domaines très variés tels la socio-politique, les communications, la littérature. Nous avons prévu que les étudiants faisant partie du deuxième groupe seraient en fait les plus engagés socialement, les plus critiques, les plus actifs sur le plan socio-politique. Nous avons donc tenté de découvrir pourquoi les étudiants en Sciences sociales-humanités étaient en-deçà de nos prédictions. Nous sommes retourné aux feuilles réponses de ces étudiants à la question "profession envisagée" (case 12). Une analyse des réponses nous a fait découvrir que parmi ce groupe d'étudiants, on pouvait retrouver deux grandes orientations, une orientation vers l'action, vers l'implication sociale, vers l'engagement collectif: ce sont les carrières en droit, en journalisme, en relations publiques, en enseignement supérieur, en sciences politiques, en récréologie. Dans une deuxième orientation, plus près celle-là de la recherche et de la théorie, on retrouvait des domaines comme traduction, linguistique, philosophie, histoire, géographie, anthropologie et économique. Un décompte approximatif nous indique qu'à peu près la moitié des étudiants se dirigeraient vers ce que nous avons appelé l'action sociale et l'autre moitié vers la recherche en sciences humaines ou en lettres et langues. Nous croyons que ce phénomène de double orientation à l'intérieur du groupe de Sciences sociales-humanités peut expliquer que l'échelle Participation sociale ne soit pas aussi haute que prévue. On peut supposer que les répon-

dants se dirigeant en géographie, économique, anthropologie, traduction, interprétation et autres domaines connexes aient abaissé d'une façon notable les scores de l'échelle Participation sociale.

Une dernière remarque sur l'échelle Participation sociale: D'après les résultats de cette étude, ce sont les scientifiques, à savoir les étudiants en Sciences pures et appliquées (groupe B) et Sciences de la santé (groupe A) qui valorisent le moins la valeur Participation sociale suivis des futurs administrateurs (groupe E). Bien que la littérature consultée nous éclaire peu sur cette dimension, il semble bien que ces résultats confirment les stéréotypes habituellement véhiculés à propos de ces professionnels: conformisme, stabilité, dirigisme, maintien du statut quo. Ceci est donné à titre indicatif seulement et ne saurait constituer une preuve objective de la justesse de ces jugements.

Même si l'objectif premier de notre recherche n'était pas de faire une étude comparative des valeurs selon le sexe des étudiants, il peut être intéressant de constater comment ce facteur a pu jouer et de comparer nos résultats avec les résultats de recherches antérieures.

L'analyse de variance par schème factoriel selon le sexe (Tableau 17) nous indique des différences significatives entre les résultats des étudiants et des étudiantes à une seule des six échelles du Q.V.G., c'est à l'échelle Développement personnel et cette différence est tout juste significative au seuil de $p=.05$. Les calculs détaillés de l'analyse de variance nous renseignent sur le sens de cette différence: ce sont les

étudiantes qui valorisent le plus le Développement personnel. Pour toutes les autres échelles, aucune différence significative n'existe entre les sexes. Ces résultats confirmeraient donc en grande partie la théorie de Rosenberg (18) reprise par Binette (19) sur la valorisation égale des valeurs par les hommes et les femmes orientés vers une même carrière. Ces résultats pourront être utiles advenant la normalisation de cet instrument.

Si le Q.V.G. et les questionnaires d'où il est tiré (Q.V.T., Q.V.L., Q.V.E.) ont servi à de multiples recherches, à notre connaissance, ils n'ont pas été utilisés comme instrument d'appoint en counseling. Nous croyons pourtant que les résultats obtenus dans la présente étude avec le Q.V.G. démontrent les possibilités intéressantes, notamment en counseling d'orientation. A titre d'exemple prenons le cas des étudiants en Sciences de la santé et en Sciences pures et appliquées. Au Cegen -du moins au Cegen de Shawinigan- ces étudiants sont maintenant regroupés et sont soumis à un programme identique tout au long de leurs études collégiales. C'est donc dire que l'étudiant de ces concentrations peut retarder jusqu'à la dernière session son orientation définitive vers les Sciences médicales ou les Sciences pures et appliquées. Or les résultats obtenus au Q.V.G. par les étudiants s'orientant vers les Sciences de la santé (cf. Figure 1) et

-
18. Morris Rosenberg, Occupations and Values, Glencoe, The Free Press, 1957, pp. 48-53
 19. André Binette, Travail et loisir: comparaison, selon le sexe, des valeurs d'étudiants en psychologie, thèse de doctorat inédite, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1974, pp. 88-89.

les Sciences pures et appliquées (cf. Figure 2) sont très différents aux échelles Statut, Développement personnel, Climat: les étudiants en Sciences de la santé valorisant beaucoup le Climat et le Développement personnel et moyennement le Statut, les étudiants en Sciences pures et appliquées au contraire, accordant relativement peu d'importance à ces trois valeurs. Ces données, bien sûr, nécessiteraient d'être confirmées par d'autres expérimentations avant d'être généralisées et utilisables en counseling. Néanmoins, nous trouvons ces résultats très révélateurs des caractéristiques différentielles de ces groupes. Le Q.V.G. amélioré et standardisé pourrait avantageusement compléter en counseling, l'évaluation des intérêts et de la personnalité en fournissant un éclairage sur le schème de valeurs des étudiants. Enfin, pour que le Q.V.G. soit directement utilisable dans le processus du choix vocationnel, il faudrait vérifier si les personnes engagées dans diverses occupations continuent à valoriser les mêmes dimensions et à la même intensité et ce après plusieurs années de métier. De même, il faudrait vérifier auprès de ces travailleurs jusqu'à quel point leur occupation leur permet effectivement de satisfaire l'expression de leurs valeurs. Des études du genre (20) ont été effectuées aux Etats-Unis mais à notre connaissance, aucune recherche d'envergure n'a été réalisée au Québec sur ce sujet.

Une dimension n'existant pas présentement comme telle dans le Q.V.G. et qui contribuerait à rendre ce dernier très utile en counseling est celle

20. Citons entre autre l'étude effectuée au Industrial Relations Centre de l'Université du Minnesota. Il s'agit du Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.

de l'Altruisme. On retrouve en fait une échelle d'Altruisme dans la plupart des questionnaires connus sur les valeurs. Cette dimension a trait à l'aide qu'on veut apporter à autrui, au désir de rendre service, à la disponibilité pour son semblable. Cette valeur correspond en terme d'intérêt professionnel à "travail social" de l'Echelle de goûts professionnels Kuder (21). L'Altruisme pourrait, selon toute vraisemblance, être valorisé par les aspirants aux carrières de relation d'aide et de services. La dimension Altruisme est probablement en relation étroite avec la sixième échelle du Q.V.G., la Participation sociale. Aussi, avant de faire toute modification aux échelles du présent questionnaire, il faudrait s'assurer par une expérimentation adéquate que la dimension Altruisme ajoute vraiment quelque chose de neuf à la dimension existante, à savoir la Participation sociale.

21. G. Frederic Kuder, Echelle de goûts professionnels Kuder, formule CH-F, traduit par l'Institut Laval d'orientation professionnelle, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1959.

CONCLUSION

Nous nous proposons de vérifier si les valeurs des étudiants de Cégep se différencient selon l'orientation projetée à l'Université. Nous avons administré le Questionnaire de valeurs générales à 230 étudiants de l'Enseignement général du Cégep de Shawinigan, regroupés en cinq grands champs d'orientation: Sciences de la santé, Sciences pures et appliquées, Sciences humaines-services, Sciences sociales-humanités et Sciences de l'administration. Après une première analyse des résultats, six échelles sur sept du Q.V.G. furent conservées. Ce sont les échelles Statut, Développement personnel, Climat, Risque, Liberté et Participation sociale. L'analyse de variance par schème factoriel selon le choix d'orientation aux six échelles du Q.V.G., confirme notre hypothèse générale puisque l'on retrouve effectivement des différences significatives entre les groupes à quatre échelles sur six à savoir aux valeurs Statut, Développement personnel, Climat et Participation sociale. Le test de Scheffé nous a permis de préciser le lieu et le sens de ces différences et de vérifier si nos hypothèses spécifiques se confirmaient. Comme prévu, les étudiants en Sciences de l'administration valorisent à un haut niveau le Statut alors que ceux en Sciences humaines-services accordent peu d'importance à cette valeur. En ce qui concerne le Développement personnel ce n'est pas le groupe en Sciences de l'administration qui valorise le moins cette valeur mais le groupe en Sciences pures et appliquées. Une autre prédiction qui ne s'est pas réalisée exactement comme prévue a trait à la Participation sociale. C'est

le groupe d'étudiants en Sciences humaines-services et non pas celui en Sciences sociales-humanités qui a accordé la plus forte valorisation à la Participation sociale. Les étudiants en Sciences sociales-humanités obtenaient un score légèrement plus faible à cette valeur. Finalement notre hypothèse se rapportant aux étudiants en Sciences pures et appliquées a été infirmée. Nous avions prévu que ces étudiants valoriseraient beaucoup le Statut et les résultats vont dans le sens contraire.

L'analyse des différences et des ressemblances entre les groupes nous a permis de dégager les caractéristiques axiologiques des étudiants de chacune des cinq orientations. Le Q.V.G. s'est montré à cet égard un instrument très valable. Ceci nous a fourni l'occasion de confirmer ou de préciser un certain nombre de données issues des recherches américaines et québécoises. Par exemple, chez les étudiants en Sciences de la santé sont ressorties clairement les valeurs Climat et Développement personnel, alors que chez les étudiants en Sciences humaines-services le Développement personnel est aussi apparu comme important avec la Participation sociale. On notait sans surprise d'ailleurs que ce dernier groupe attache peu d'importance au Statut. Les étudiants en Sciences sociales-humanités se caractérisent par le peu d'importance qu'ils accordent au Climat. Le groupe en Sciences de l'administration est en tout point conforme à la description qu'en avaient fait les études, à savoir forte valorisation du Statut et faible valorisation du Développement personnel. Le groupe en Sciences pures et appliquées ne s'est pas comporté du tout comme dans les recherches américaines. Alors que nous avions prévu que ces étu-

dians accorderaient une grande importance au Statut et au Développement personnel ce groupe s'est situé sous la moyenne à tous les facteurs du Q.V.G.

Cette expérimentation a démontré que les valeurs pouvaient être rendues utilisables dans le processus du choix vocationnel. Le Q.V.G. standardisé sur une plus grande population, amélioré dans quelques-unes de ses échelles, pourrait devenir un instrument prometteur en counseling. Pour être utile comme instrument en orientation, il faudrait cependant soumettre le Q.V.G. à des études de validité prédictive. Dans le cadre de la présente étude, le Q.V.G. nous a permis d'en arriver à une meilleure connaissance des étudiants du Cégep.

APPENDICE A

Instrument d'expérimentation

QUESTIONNAIRE DE VALEURS GENERALES

VERSION EXPERIMENTALE (1976)

LABORATOIRE DE RECHERCHE SUR LES VALEURS

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

UNIVERSITE DE MONTREAL

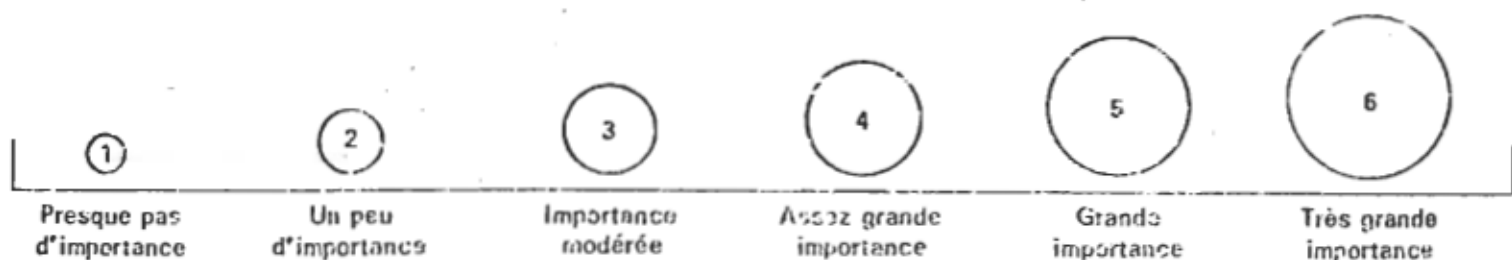
DIRECTIVES

Ce questionnaire porte sur divers aspects de la vie qui sont importants à divers degrés selon les individus.

Votre tâche sera d'indiquer le degré d'importance que vous accordez PERSONNELLEMENT à chacun de ces aspects. Vous aurez donc l'occasion d'exprimer ce que vous aimeriez retrouver dans votre vie de tous les jours.

Echelle d'évaluation

Vous aurez à vous prononcer sur 92 aspects de la vie en indiquant le degré d'importance que vous accordez à chacun. Pour ce faire, vous vous servirez de l'échelle d'évaluation en six points ci-dessous.



Cette échelle fonctionne à la manière d'une règle à mesurer. De même que sur une règle la distance est la même entre 1 et 2 pouces qu'entre 8 et 9 pouces, ainsi sur cette échelle, la distance entre les points 1 et 2 est la même qu'entre les points 2 et 3, 3 et 4, 4 et 5 ou 5 et 6.

Pour vous aider à mieux voir l'égale distance entre chaque point et la progression constante d'un point à l'autre, nous avons utilisé des cercles qui illustrent bien la nature de l'échelle.

De plus, pour vous faciliter davantage l'utilisation de cette échelle, nous avons décrit chaque point par des expressions qui, elles aussi, indiquent la progression du degré d'importance qu'une personne peut accorder à ces dimensions.

Exemples

"Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT au fait de:"

Questionnaire

007 Entreprendre des projets audacieux
038 Etre pleinement satisfait(e) de vous-même
059 Etre dans un entourage stimulant

Feuille de réponse

	•	•
007	4	11
038	6	42
059	2	30

Comme vous pouvez vous en rendre compte à partir des exemples, la personne qui a répondu accorde une ASSEZ GRANDE IMPORTANCE (4) au fait d'entreprendre des projets audacieux; elle accorde une TRES GRANDE IMPORTANCE (6) au fait d'être pleinement satisfaite d'elle-même; elle accorde enfin UN PEU D'IMPORTANCE (2) au fait d'être dans un entourage stimulant.

Les exemples ci-contre illustrent un certain nombre de remarques auxquelles on vous prie d'apporter une attention toute particulière.

.1 Vous constatez qu'il y a deux feuillets dont vous allez vous servir simultanément. L'un d'eux est le QUESTIONNAIRE qui contient princi-

palement les 92 énoncés que vous devez évaluer en termes d'importance qu'ils ont pour vous. Ces énoncés sont numérotés de 001 à 092. On vous demande de NE RIEN ECRIRE SUR LE QUESTIONNAIRE.

L'autre feuillet est en fait la FEUILLE DE REPONSE. Celle-ci se divise en 5 blocs, chacun des blocs correspond à 1 page du questionnaire contenant les énoncés.

Chaque bloc comporte trois colonnes: dans la première vous trouverez un chiffre qui correspond au numéro de l'énoncé tel qu'il apparaît dans le QUESTIONNAIRE; la deuxième colonne est celle dont vous vous servez pour écrire votre réponse. Nous avons mis un point (.) au-dessus de ces deux premières colonnes pour vous rappeler que ce sont celles auxquelles vous devez porter continuellement attention. La troisième colonne comporte aussi un chiffre dont vous n'avez pas à vous préoccuper: il s'agit d'un numéro qui servira à transposer vos résultats sur ordinateur.

.2 Quand vous inscrivez votre réponse, assurez-vous que le numéro sur la FEUILLE DE REPONSE correspond bien au numéro de l'énoncé sur le QUESTIONNAIRE.

Vous vous assurez également de FORMER CLAIREMENT VOS CHIFFRES et d'EFFACER PROPREMENT toute réponse que vous désirez changer.

.3 Il est essentiel que vous répondiez à toutes les questions.

.4 Vos réponses à ce questionnaire sont strictement confidentielles. Il est de la plus haute importance 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.

.5 On ne vous impose pas de limite de temps pour répondre au questionnaire. Cependant, ne vous attardez pas inutilement à chaque question: la meilleure réponse est celle qui vous vient le plus spontanément.

.6 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 auparavant.

Remarque

Nous avons pris soin d'inscrire à chaque page du questionnaire la phrase que vous devez avoir à l'esprit avant de répondre à chacun des énoncés:

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT au fait de:

①	②	③	④	⑤	⑥
Presque pas d'importance	Un peu d'importance	Importance modérée	Assez grande importance	Grande importance	Très grande importance

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT au fait de:

- | | |
|-----|---|
| 001 | Exercer une grande influence sur les autres |
| 002 | Vous adonner à des activités précises et bien définies |
| 003 | Mieux vous connaître vous-même |
| 004 | Affronter des situations dangereuses |
| 005 | Etre en compétition avec d'autres |
| 006 | Vous sentir en sécurité avec les gens que vous cotoyez |
| 007 | Ne vous fier qu'à vous-même |
| 008 | Participer à des manifestations collectives |
| 009 | Participer activement à l'élaboration d'un projet collectif |
| 010 | Evoluer dans un milieu stable |
| 011 | Discuter le point de vue de ceux qui vous dirigent |
| 012 | Vivre avec des gens qui vous font pleinement confiance |
| 013 | Poursuivre votre action malgré les obstacles |
| 014 | Evoluer dans un milieu physique plaisant |
| 015 | Vous retrouver dans un milieu qui vous est familier |
| 016 | Entreprendre des projets difficiles à réaliser |
| 017 | Pouvoir disposer du temps à votre guise |
| 018 | Savoir clairement ce qu'on attend de vous |

1	2	3	4	5	6
Presque pas d'importance	Un peu d'importance	Importance modérée	Assez grande importance	Grande importance	Très grande importance

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT au fait de:

- 019 Utiliser au maximum toutes vos ressources
- 020 Etablir vos propres règles de conduite
- 021 Participer aux diverses activités du parti politique que vous favorisez
- 022 Etre un modèle pour les autres
- 023 Occuper un poste très élevé
- 024 Avoir une grande liberté d'action
- 025 Partager vos activités avec des gens fiables
- 026 Mériter certains honneurs
- 027 Adopter la façon de vivre qui vous convient
- 028 Etre vu(e) comme un individu différent des autres
- 029 Savoir clairement ce qu'on attend de vous
- 030 Vous retrouver parmi des gens avec qui vous vous entendez bien
- 031 Chercher à atteindre votre plein épanouissement
- 032 Affronter des difficultés d'envergure
- 033 Vous opposer farouchement à ce qui vous semble une injustice
- 034 Avoir des activités bien organisées
- 035 Mieux connaître vos ressources et vos limites
- 036 Donner la pleine mesure de vous-même
- 037 Entreprendre une action au risque d'en être blâmé(e)

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

①	②	③	④	⑤	⑥
Presque pas d'importance	Un peu d'importance	Importance modérée	Assez grande importance	Grande importance	Très grande importance

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT au fait de:

- 038 Travailler activement à l'amélioration de votre milieu
- 039 Etre respecté(e) dans votre façon d'agir
- 040 Agir comme vous l'entendez
- 041 Etre assuré(e) de réussir ce que vous entreprenez
- 042 Elargir le champ de vos connaissances
- 043 Vaincre des obstacles apparemment insurmontables
- 044 Poursuivre des buts bien définis à l'avance
- 045 Développer vos capacités et vos aptitudes
- 046 Voir dans le concret le résultat de vos efforts
- 047 Etre dans un milieu où règne la bonne entente
- 048 Vous retrouver dans un milieu bien structuré
- 049 Détenir un pouvoir réel sur les autres
- 050 Vous retrouver dans des situations qui comportent beaucoup d'imprévu
- 051 Affronter des situations dans lesquelles vous devez vous surpasser
- 052 Vous retrouver dans l'entourage de gens importants
- 053 Réaliser des choses importantes aux yeux des autres
- 054 Jouir d'une grande popularité
- 055 Vous sentir tout à fait libre

①	②	③	④	⑤	⑥
Presque pas d'importance	Un peu d'importance	Importance modérée	Assez grande importance	Grande importance	Très grande importance

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT au fait de:

- 056 Vous sentir en sécurité dans votre environnement
- 057 Remettre en question les valeurs sociales traditionnelles
- 058 Acquérir une discipline personnelle
- 059 Vivre des expériences nouvelles
- 060 Vous impliquer activement dans différentes organisations sociales
- 061 Susciter l'admiration des autres
- 062 Vous retrouver dans un environnement sain
- 063 Etre considéré(e) comme un(e) meneur(se)
- 064 Exprimer librement ce que vous ressentez
- 065 Tenter votre chance dans un domaine que vous connaissez peu
- 066 Vous faire beaucoup d'amis
- 067 Imaginer et élaborer des choses nouvelles
- 068 Recevoir de l'encouragement de la part des autres
- 069 Vous développer au plan personnel
- 070 Acquérir une réputation enviable
- 071 Relever des défis importants
- 072 Défendre vos droits en tant que citoyen
- 073 Faire spontanément ce qui vous plaît
- 074 Découvrir des choses nouvelles

①	②	③	④	⑤	⑥
Presque pas d'importance	Un peu d'importance	Importance modérée	Assez grande importance	Grande importance	Très grande importance

Quel degré d'importance accordez-vous PERSONNELLEMENT au fait de:

- 075 Détenir des responsabilités qu'on accorde à peu de personnes
- 076 Etre dirigé(e) par des gens très compétents
- 077 Poursuivre un projet qui suscite le désaccord des autres
- 078 Vous attaquer à des problèmes qui semblent sans solution
- 079 Prendre connaissance des problèmes de votre milieu
- 080 Vous sentir concerné(e) par tout ce qui se produit dans votre milieu
- 081 Etre indépendant(e) des autres
- 082 Etre accepté(e) par les gens de votre entourage
- 083 Travailler au changement des conditions de vie de votre milieu
- 084 Jouir d'une grande liberté individuelle
- 085 Etre dirigé(e) par des gens compréhensifs
- 086 Explorer des réalités qui vous sont inconnues
- 087 Participer à des réjouissances populaires
- 088 Poursuivre seul(e) les buts que vous vous êtes fixés
- 089 Prendre beaucoup de risques
- 090 Défendre votre indépendance
- 091 Vous sentir compris(e) par les autres
- 092 Etre reconnu(e) à cause de vos réalisations

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

APPENDICE B

Résultats de l'expérimentation

Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle
Statut et coefficient de consistance interne de l'échelle (alpha)

No	Contenu	Moy.	σ	Homog.
070	Acquérir une réputation enviable	3.45	1.35	.74
063	Etre considéré(e) comme un(e) meneur(se)	2.87	1.33	.66
054	Jouir d'une grande popularité	2.88	1.35	.82
075	Détenir des responsabilités qu'on accorde à peu de personnes	3.90	1.25	.54
001	Exercer une grande influence sur les autres	3.29	1.21	.54
061	Susciter l'admiration des autres	2.83	1.30	.80
026	Mériter certains honneurs	3.48	1.28	.67
053	Réaliser des choses importantes aux yeux des autres	3.38	1.43	.73
022	Etre un modèle pour les autres	3.06	1.35	.60
049	Détenir un pouvoir réel sur les autres	2.70	1.31	.69
052	Vous retrouver dans l'entourage de gens importants	3.02	1.34	.67
092	Etre reconnu(e) à cause de vos réalisations	3.70	1.22	.65
023	Occuper un poste très élevé	3.52	1.40	.64
Indice de consistance interne				.93

Tableau 20

Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle
Développement personnel et coefficient de consistance interne de l'échelle (alpha)

No	Contenu	Moy.	σ	Homog.
042	Elargir le champ de vos connaissances	5.25	.90	.58
035	Mieux connaître vos ressources et vos limites	5.12	.97	.60
019	Utiliser au maximum toutes vos ressources	5.07	.89	.57
074	Découvrir des choses nouvelles	4.84	1.03	.56
036	Donner la pleine mesure de vous-même	5.09	.90	.54
045	Développer vos capacités et vos aptitudes	5.14	.89	.65
069	Vous développer au plan personnel	5.19	.93	.69
058	Acquérir une discipline personnelle	4.74	1.08	.56
059	Vivre des expériences nouvelles	5.00	.98	.51
003	Mieux vous connaître vous-même	5.22	1.02	.52
031	Chercher à atteindre votre plein épanouissement	5.28	.84	.67
Indice de consistance interne				.88

Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle
Climat et coefficient de consistance interne de l'échelle (alpha)

No	Contenu	Moy.	σ	Homog.
082	Etre accepté(e) par les gens de votre entourage	4.88	1.13	.64
091	Vous sentir compris(e) par les autres	4.70	1.14	.65
047	Etre dans un milieu	4.97	.93	.64
085	Etre dirigé(e) par des gens compréhensifs	4.83	1.05	.42
076	Etre dirigé(e) par des gens très compétents	4.49	1.22	.34
030	Vous retrouver parmi des gens avec qui vous vous entendez bien	5.06	.81	.60
025	Partager vos activités avec des gens fiables	5.00	.88	.54
012	Vivre avec des gens qui vous font pleinement confiance	5.25	.87	.43
014	Evaluer dans un milieu physique plaisant	4.73	1.01	.40
039	Etre respecté(e) dans votre façon d'agir	4.89	.92	.42
062	Vous retrouver dans un environnement sain	4.79	.97	.46
068	Recevoir de l'encouragement de la part des autres	4.68	1.05	.49
*006	Vous sentir en sécurité avec les gens que vous cotoyez	4.84	1.16	.52
*048	Vous retrouver dans un milieu bien structuré	4.04	1.21	.46
*056	Vous sentir en sécurité dans votre environnement	4.60	1.14	.67
Indice de consistance interne				.87

* Les items précédés d'un astérisque proviennent de l'échelle sécurité et ont été intégrés à l'échelle climat.

Tableau 22

Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle
 Risque et coefficient de consistance interne de l'échelle (alpha)

No	Contenu	Moy.	σ	Homog.
032	Affronter des difficultés d'envergure	3.97	1.08	.72
071	Relever des défis importants	4.27	1.08	.70
050	Vous retrouver dans des situations qui comportent beaucoup d'imprévus	3.77	1.24	.54
089	Prendre beaucoup de risques	3.40	1.25	.71
078	Vous attaquer à des problèmes qui semblent sans solution	3.45	1.32	.52
004	Affronter des situations dangereuses	3.53	1.28	.54
037	Entreprendre une action au risque d'en être blâmé(e)	3.73	1.20	.54
051	Affronter des situations dans lesquelles vous devez vous surpasser	4.27	1.04	.66
065	Tenter votre chance dans un domaine que vous connaissez peu	3.63	1.09	.49
016	Entreprendre des projets difficiles à réaliser	4.10	1.08	.64
077	Poursuivre un projet qui suscite le désaccord des autres	2.95	1.26	.40
043	Vaincre des obstacles apparemment insurmontables	4.51	1.12	.57
Indice de consistance interne				.88

Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle
Liberté et coefficient de consistance interne de l'échelle (alpha)

No	Contenu	Moy.	σ	Homog.
024	Avoir une grande liberté d'action	4.93	1.02	.69
084	Jouir d'une grande liberté individuelle	4.84	1.11	.71
055	Vous sentir tout à fait libre	4.75	1.28	.67
073	Faire spontanément ce qui vous plaît	4.41	1.27	.64
027	Adopter la façon de vivre qui vous convient	5.25	.92	.54
017	Pouvoir disposer du temps à votre guise	4.72	1.16	.50
028	Etre vu(e) comme un individu différent des autres	3.38	1.55	.37
020	Etablir vos propres règles de conduite	4.50	1.06	.45
081	Etre indépendant(e) des autres	4.34	1.41	.44
040	Agir comme vous l'entendez	4.54	1.15	.71
090	Défendre votre indépendance	4.29	1.28	.63
Indice de consistance interne				.57

Tableau 24

Contenu, moyenne, écart-type, coefficient d'homogénéité des items de l'échelle
Participation sociale et coefficient de consistance interne de l'échelle (alpha)

No	Contenu	Moy.	σ	Homog.
072	Défendre vos droits en tant que citoyen	4.20	1.27	.63
021	Participer aux diverses activités du parti politique que vous favorisez	2.32	1.29	.34
011	Discuter le point de vue de ceux qui vous dirigent	4.22	1.07	.31
079	Prendre connaissance des problèmes de votre milieu	4.21	1.22	.66
057	Remettre en question les valeurs sociales traditionnelles	3.98	1.46	.43
083	Travailler au changement des conditions de vie de votre milieu	4.07	1.23	.65
060	Vous impliquer activement dans différentes organisations sociales	3.59	1.25	.59
009	Participer activement à l'élaboration d'un projet collectif	3.99	1.21	.53
008	Participer à des manifestations collectives	3.27	1.35	.35
080	Vous sentir concerné(e) par tout ce qui se produit dans votre milieu	3.73	1.23	.65
038	Travailler activement à l'amélioration de votre milieu	4.22	1.15	.56
033	Vous opposer farouchement à ce qui vous semble une injustice	4.63	1.13	.40
087	Participer à des réjouissances populaires	4.19	1.22	.28
Indice de consistance interne				.84