

Canadian Counsellor
 Conseiller Canadien
 1983, Vol. 18, No. 1, 13-20

ETUDE DIFFERENTIELLE ET EVOLUTIVE DES VALEURS DE TRAVAIL DANS LE CONTEXTE D'UNE VERIFICATION DE LA THEORIE DE HOLLAND

Stéphan Aubin
Université de Montréal

Résumé

L'évolution et la différenciation des valeurs de travail en rapport avec la typologie de Holland constituent l'objet de cette étude. Des étudiants de niveau secondaire (N = 1247), collégial (N=1433) et universitaire (N = 1929) répondent au *Questionnaire de Valeurs de Travail* (Perron & Dupont, 1974) et, sur la base de leur intérêt exprimé pour une profession, sont aussi assignés à l'un ou l'autre des six types de personnalité définis par Holland. Une analyse de variance multivariée (MANOVA) révèle une interaction significative du niveau d'étude et des types de personnalité. Par ailleurs, des analyses par fonction discriminante mettent en évidence que la différenciation des valeurs de travail s'accroît systématiquement d'un niveau d'étude à l'autre.

Abstract

This study deals with the evolution and the differentiation of work values in relation with Holland's personality typology. High school (N = 1247), college (N = 1433), and university (N = 1929) students completed the *Questionnaire de Valeurs de Travail* (Perron & Dupont, 1974) and were also classified in terms of personality types on the basis of their expressed preference for an occupation. Results obtained from a 3 x 6 MANOVA show an interaction between levels of education and personality types. Further, discriminant analyses indicate that differentiation of work values according to personality types systematically increases from high school to university.

La théorie de Holland (1966, 1973) sur les types de personnalité semble être, à l'heure actuelle, l'approche la plus utilisée dans l'étude

du choix vocationnel. Des recherches effectuées à l'aide de questionnaires et d'inventaires d'intérêts, de préférences vocationnelles et de caractéristiques personnelles confirment la validité de cette théorie (Folsom, 1969; Lucy, 1971; Meir, 1981; Melamed, 1981; Peck, 1971; Wall, Ashby, & Osipow, 1966). Par ailleurs, peu d'études ont eu recours aux valeurs de travail, concept central en psychologie du choix vocationnel (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951; Super, 1957; Zytowski, 1970), pour vérifier les avancés de Holland (1966, 1973).

Je tiens à exprimer toute ma gratitude à mon directeur de mémoire, Monsieur Jacques Perron, Ph.D., professeur titulaire, pour l'aide apportée tout au long de ce travail. De plus, j'aimerais souligner le support moral ainsi que l'aide technique dont mademoiselle Estelle Laberge m'a fait bénéficier.

Pour une copie de ce texte, adressez la demande à Stéphan Aubin, 183, St-Charles ouest, app. 301, Longueuil, Qué., J4H 1C8

La théorie de Holland repose sur trois postulats de base. Premièrement, le choix vocationnel est une expression de la personnalité. Deuxièmement, les inventaires d'intérêts sont des inventaires de personnalité. Enfin, les stéréotypes vocationnels ont un sens sociologique et psychologique important et assez fidèle. Compte tenu de ces postulats, l'auteur détermine six types de personnalité possibles. Holland (1966, 1973) considère que, dans notre culture, on peut classer la plupart des personnes dans l'un des six types de personnalité suivants: Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant et Conventionnel.

Au Québec, Cournoyer (1977) et Cantarella (1981), entre autres, ont effectué des études visant à valider la théorie de Holland (1966, 1973) à partir des valeurs de travail. Pour ce faire, elles ont administré le *Questionnaire de Valeurs de Travail* (Perron & Dupont, 1974) à des étudiants de niveaux d'étude secondaire et collégial. Leurs résultats démontrent qu'il est possible de différencier les types de personnalité aux deux cycles d'étude. Les recherches effectuées au niveau universitaire n'englobent que quelques concentrations d'étude (Dupont, 1971; Quintal, 1973).

Par ailleurs, les systèmes de valeurs de travail des divers types de personnalité évoluent du secondaire au collégial (Perron, 1980) et semblent ne pas changer entre le cycle universitaire et le marché du travail (Rivard, 1974). Donc, l'aspect évolutif des valeurs de travail qui n'a pas été étudié en ce qui concerne les différences pouvant exister entre les étudiants des cycles collégial et universitaire semble être important.

Deux hypothèses, non directionnelles à cause de l'absence de données reliant les types de personnalité et les valeurs de travail du

niveau universitaire, constituent les fondements d'investigation de la présente recherche:

A) A des types de personnalité distincts correspondent des systèmes de valeurs de travail différents pour les étudiants de niveaux d'étude secondaire, collégial et universitaire.

B) A partir des valeurs de travail, la différenciation entre les types de personnalité s'accroît en fonction des niveaux d'étude secondaire, collégial et universitaire.

Méthodologie

Sujets

Les sujets utilisés dans le cadre de cette recherche se divisent en trois groupes distincts. Le premier est constitué d'étudiants du secondaire, le second se compose de sujets provenant du niveau collégial, tandis que le troisième est formé d'étudiants universitaires. Le Tableau 1 illustre la composition des groupes en tenant compte du niveau d'étude et du type de personnalité.

Selon la profession qu'ils envisagent exercer à la conclusion de leurs études, les sujets sont assignés à l'un ou l'autre des six types de personnalité définis par Holland (1973). Quelques sujets sont éliminés, soit parce qu'ils n'ont pas suffisamment précisé la profession qu'ils envisagent exercer, soit parce qu'ils n'ont pas répondu à cette question.

Instrument de mesure

L'instrument de mesure utilisé lors de cette recherche est le *Questionnaire de Valeurs de Travail* (QVT) de Perron et Dupont (1974). Le QVT compte 68 énoncés auxquels les sujets répondent à l'aide d'une échelle en six points de type Likert. Cette échelle permet

Tableau 1

Répartition des sujets de l'échantillon selon le niveau d'étude et le type de personnalité (N = 4,609)

Niveau	Type de personnalité ¹						Total
	R	I	A	S	E	C	
Secondaire	249	242	137	259	111	247	1,247
Collégial	91	487	193	355	128	179	1,433
Universitaire	109	797	151	533	292	47	1,929
Total	449	1,526	481	1,147	533	473	4,609

¹ R = Réaliste; I = Investigateur; A = Artistique; S = Social; E = Entreprenant
C = Conventionnel.

Valeurs de travail et personnalité

d'indiquer le degré d'importance accordé à chacun des items composant le questionnaire. Les six points de l'échelle se décrivent comme suit: 1 presque pas d'importance; 2 peu d'importance; 3 importance modérée; 4 assez grande importance; 5 grande importance; 6 très grande importance. Dix (10) items du QVT font partie d'une échelle de déviation. Les cinquante-huit (58) autres servent à mesurer cinq dimensions valorisables dans le travail et qui, comme l'a démontré Hamel (1973), sont les plus fréquemment étudiées par les chercheurs dans le domaine. Ces dimensions sont: le *Statut*, la *Réalisation*, le *Climat*, le *Risque* et la *Liberté*. En ce qui concerne les qualités métrologiques du QVT, la consistance interne (coefficient alpha) de chacune des échelles s'établit comme suit: *Statut* (.89), *Réalisation* (.83), *Climat* (.78), *Risque* (.84) et *Liberté* (.79). L'homogénéité moyenne des items de chaque échelle (r item-total corrigé) varie de .45 à .58. Il existe une indépendance relative des échelles, leurs intercorrélations s'échelonnant de .06 à .52. Le QVT a été administré à 2,964 étudiants québécois francophones inscrits au secteur public d'éducation secondaire et collégial (Perron, 1980). Ceci a permis de le soumettre à plusieurs analyses afin d'obtenir les résultats présentés ici. Le QVT requiert un temps de passation d'environ vingt minutes.

Résultats

Notre but étant d'analyser l'évolution du système de valeurs de travail des étudiants plutôt que l'évolution de chaque valeur d'un niveau scolaire à un autre, il apparaît approprié d'employer des méthodes d'analyse de données globales. Donc, compte tenu des intercorrélations au niveau des cinq variables dépendantes, le traitement que nous adoptons consiste en une analyse de variance multivariée selon un schéma 6 (types de personnalité) x 3 (niveaux d'étude) suivie d'une analyse par fonction discriminante.

Si les résultats de cette analyse sont significatifs, les scores pondérés des divers groupes de répondants seront analysés. Ceci permettra de souligner les différences que Holland (1973) propose dans sa théorie. Notamment, ces différences devraient se situer entre les types de personnalité à un même niveau et d'un niveau à l'autre.

L'analyse de variance multivariée des scores attribués aux cinq valeurs de travail en fonction du type de personnalité et du niveau d'étude est présentée au Tableau 2. L'interaction des deux facteurs étant significative (F approximatif = 2,29384; p = .0001), il apparaît qu'il existe des différences significatives dans les scores moyens obtenus à l'intérieur même et/ou entre divers types de personnalité faisant partie du même et/ou de différents niveaux d'étude.

Par ailleurs, de façon à évaluer l'importance relative des différentes variables dépendantes impliquées dans l'analyse de variance multivariée, il s'avère nécessaire d'en déterminer les contributions respectives. Les coefficients standardisés des fonctions discriminantes permettent de préciser l'impact de chacune des variables sur l'effet global enregistré. Pour les obtenir, il faut d'abord dénombrer les fonctions discriminantes qui recouvrent le plus haut pourcentage possible de variance. Le Tableau 3 présente les fonctions discriminantes par ordre d'importance. La première est celle qui explique le plus haut pourcentage de variance observée; la seconde représente le deuxième plus haut pourcentage et ainsi de suite. Quand on en arrive à un pourcentage global recouvrant le plus de différences possible, on arrête le processus en ne conservant qu'un nombre minimal de fonctions. De plus, à chacune des fonctions discriminantes est associé un coefficient de

Tableau 2

Analyse de variance multivariée des valeurs de travail en fonction du type de personnalité et du niveau d'étude (N = 4,609)

Source	Wilks	d1/erreur	F approximatif	p
Type (A)	.89828	25/17,037	19.96676	.00001
Niveau (B)	.78379	10/9,172	118.81249	.00001
AXB	.97549	50/20,919	2.28394	.00001

corrélation canonique. Ce coefficient est une mesure sur le rapprochement existant entre la fonction discriminante et le groupe de variables dépendantes. Autrement dit, à l'aide d'un coefficient de corrélation canonique élevé, il serait possible de déterminer l'appartenance d'un sujet à un groupe en ne possédant qu'un de ses scores à une des échelles du QVT.

Tableau 3

Pourcentage de variance et coefficients de corrélation canonique associés aux fonctions discriminantes établies à partir de l'interaction des variables niveau d'étude et de type de personnalité (N = 4,609)

Fonction	‰ de variance	Coefficient de corrélation canonique
1	36.17	.09451
2	30.56	.08691
3	16.65	.06426
4	13.03	.05689
5	3.59	.02991

Les pourcentages de variance des deux premières fonctions discriminantes totalisent les deux tiers de la variance totale (36.17‰ + 30.56‰ = 66.73‰). Il n'apparaît donc pas nécessaire de se servir des autres fonctions. En fait, les fonctions 3 et 4 ne totalisent pas, à elles deux, le pourcentage obtenu par la deuxième fonction (29.67‰ pour les fonctions 3 et 4 contre 30.56‰ pour la fonction 2).

Les coefficients de corrélation canonique observés au Tableau 3 montrent que malgré le degré important de variance expliquée par les fonctions discriminantes, les deux premières en particulier, les échelles du QVT ne sont que très peu reliées entre elles. En se servant du raisonnement tenu précédemment sur la signification d'un haut coefficient de corrélation canonique, on peut dire qu'en ce qui concerne la présente étude, le score à une échelle du QVT ne permet pas d'inférer les résultats aux autres échelles. Cela s'applique à toutes les fonctions discriminantes, la première n'affichant qu'un coefficient de .09451, démontrant qu'il n'existe pour ainsi dire aucune corrélation entre cette fonction et le groupe de variables.

En résumé, pour ce qui est du Tableau 3, on retient que le fort pourcentage de variance qu'englobent les deux premières fonctions discriminantes facilite deux aspects de la recherche. Premièrement, cela permet d'identifier deux systèmes d'aspects du travail que valorisent de façon différente les divers types

de personnalité aux trois niveaux d'étude. Deuxièmement, les cotes pondérées peuvent aider à déterminer à quel point les types de personnalité se différencient aux trois niveaux d'étude. L'emploi de deux fonctions discriminantes seulement limite l'analyse à deux séries de cotes pondérées.

Les coefficients standardisés des deux fonctions discriminantes retenues sont présentés au Tableau 4. Ces données permettent d'observer d'éventuelles oppositions entre des aspects du travail. Ainsi, le *Statut*, la *Réalisation* et la *Liberté* définissent la fonction 1.

Tableau 4

Coefficients standardisés de deux fonctions discriminantes aux cinq valeurs de travail du QVT (N = 4,609)

Variable	Coefficient de la fonction 1	Coefficient de la fonction 2
Statut	-.89423	-.03461
Réalisation	.58885	-.61883
Climat	-.17470	-.10496
Risque	-.19111	.28490
Liberté	.52349	.94700

Pour la fonction 1, il apparaît clairement que l'antagonisme susceptible d'expliquer les différents modes de valorisation du travail des divers types de personnalité aux trois niveaux d'étude se situe entre les aspects *Réalisation* (.58885) et *Liberté* (.52349), d'une part, et *Statut* (-.89423), d'autre part. Les dimensions *Climat* (-.17470) et *Risque* (-.19111) ne joueraient qu'un rôle négligeable. En ce qui concerne la fonction 2, ce serait une différence de valorisation entre les aspects *Liberté* (.94700) et *Réalisation* (-.61883) qui expliquerait la différence entre les types de divers niveaux d'étude.

Compte tenu du nombre de sujets de chaque sous-groupe, on obtient les cotes pondérées des six types de personnalité aux trois niveaux d'étude en faisant la somme des produits des moyennes de chaque groupe avec les coefficients de fonction discriminante. On en arrive ainsi pour chaque fonction discriminante à une série de cotes pondérées qui représentent des données correspondant plus à l'importance réelle de l'ensemble des valeurs de travail mesurées par le QVT.

À l'aide des cotes pondérées, il sera éventuellement possible de situer les types de personnalité aux trois niveaux d'étude. Ceci

Valeurs de travail et personnalité

permettra de pouvoir mettre à l'épreuve les deux hypothèses de cette recherche. Pour faciliter la démarche, les aspects différentiel et évolutif seront étudiés séparément.

Différenciation des types

La Figure 1 illustre graphiquement les cotes pondérées attribuées aux différents types de personnalité aux trois niveaux d'étude pour les deux fonctions discriminantes. Cette représentation permet de mieux percevoir les positions relatives des types de personnalité. Ainsi,

il apparaît assez clairement qu'il n'existe que peu de recouvrement entre les types. Cependant, quelques types de personnalité à certains niveaux d'étude ne semblent pas se démarquer clairement. C'est le cas des types Investigateur et Entreprenant au niveau secondaire. Au niveau universitaire, ce sont les types Artistique, Social et Investigateur, d'une part, et les types Réaliste, Conventuel et Entreprenant, d'autre part, qui accusent un certain recouvrement. Il demeure néanmoins que les types de personnalité dans l'ensemble se différencient à chaque niveau d'étude.

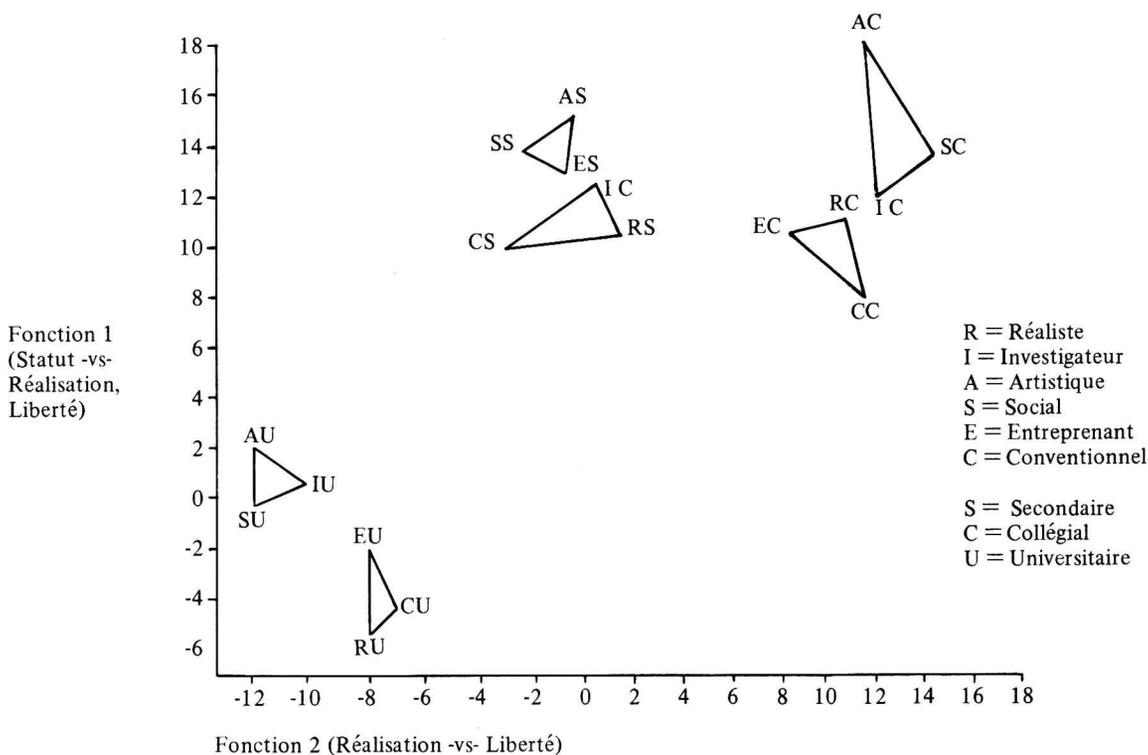


Figure 1. Représentation graphique des cotes pondérées attribuées aux six types de personnalité et aux trois niveaux d'étude

La fonction 1 (*Réalisation* et *Liberté* vs *Statut*) différencie les types de personnalité aux trois niveaux d'étude dans une large mesure. La fonction 2 (*Réalisation* vs *Liberté*) contribue de façon légèrement moindre à justifier les seuils de signification enregistrés à l'analyse de variance.

En ce qui concerne la fonction 1, certains types de personnalité se distinguent particulièrement de certains autres. Il en est ainsi des types Réaliste et Artistique qui obtiennent

des cotes pondérées très différentes aux trois niveaux d'étude. Dans une moindre mesure, il en va de même pour les types Social et Réaliste. Les types Investigateur et Conventuel se distinguent également. Enfin, les types Social et Conventuel obtiennent aussi des cotes passablement différentes. Pour terminer, en ce qui concerne l'opposition des valeurs *Réalisation* et *Liberté* par rapport au *Statut*, il faut noter que les types Réalistes et Conventuel, d'une part, et les types Investigateur et Social, d'autre part, ne se

distinguent pas beaucoup aux trois niveaux. C'est dire que les types formant ces pairages réagissent de la même façon à la fonction 1.

La fonction 2, définie par une opposition entre les valeurs *Réalisation* et *Liberté*, comporte aussi des antagonismes et des similarités. Les membres des pairages suivants se distinguent particulièrement: Réaliste et Social, Conventionnel et Social et enfin, Entreprenant et Artistique. Par ailleurs, d'autres pairages montrent une ressemblance dans les cotes pondérées obtenues aux trois niveaux: Réaliste et Entreprenant ainsi que Investigateur et Artistique.

Différenciation évolutive des types d'un niveau à l'autre

On a vu dans la partie précédente que les types de personnalité se différencient. C'est maintenant de façon plus qualitative que nous aborderons les résultats en examinant la forme particulière que prennent les différences entre les types de personnalité à chacun des niveaux d'étude.

D'abord, la Figure 1 montre qu'il y a une certaine unité dans les résultats obtenus à chacun des trois niveaux d'étude; les résultats pour un même niveau se regroupent en certaines régions du graphique. Il n'y a pas de recouvrement entre les niveaux d'étude. De plus, la configuration des types de personnalité se précise pour en venir à former, au niveau universitaire, deux regroupements s'excluant mutuellement et comprenant chacun trois types de personnalité. On note qu'une division entre deux sous-ensembles de types est notable au niveau collégial et est encore plus nette au niveau universitaire. La proximité des types formant chacun des sous-ensembles n'est apparente qu'au niveau universitaire. Les deux sous-groupes sont formés des types Réaliste, Entreprenant et Conventionnel pour l'un, et Artistique, Investigateur et Social pour l'autre.

Enfin, on remarque que les deux fonctions discriminantes sont responsables de la différence de plus en plus grande entre les deux sous-ensembles. Ces derniers sont très rapprochés au niveau secondaire; au collégial, la différence commence à être notable, tandis qu'au niveau universitaire, les deux sous-groupes sont très dissemblables. Ces différences apparaissent aux deux axes du graphique (Figure 1). Les sujets du groupe universitaire se distinguent de ceux des deux autres niveaux à la fonction 1 (*Réalisation* et *Liberté* vs *Statut*), tandis qu'à la fonction 2 (*Réalisation* vs *Liberté*), ce sont les trois niveaux d'étude qui se différencient les uns des autres.

Discussion des résultats

Le seuil de signification enregistré à l'interaction des facteurs *Type de personnalité* et *Niveau d'étude* rend inadéquate toute interprétation associant directement à un de ces deux éléments les différences observées entre les groupes. C'est pour cette raison, entre autres, qu'a été mis en marche le processus de calcul des cotes pondérées.

Différenciation des types de personnalité

Cette partie se propose de confronter l'hypothèse supposant que les valeurs de travail permettent de différencier les types de personnalité de Holland (1973). Les résultats présentés à la Figure 1 sont la principale source d'information dont nous nous servons ici.

Les cotes pondérées obtenues à partir des deux premières fonctions discriminantes (Figure 1) montrent qu'aux niveaux secondaire et collégial, les types de personnalité se distinguent très bien les uns des autres. Il n'existe pratiquement pas de recouvrement à ces niveaux, si ce n'est la proximité relative entre les types Investigateur et Entreprenant au secondaire. Cependant, au niveau universitaire, les types Investigateur, Artistique et Social se regroupent pour n'en arriver qu'à des différences minimales entre eux. Il en est de même pour les types Réaliste, Entreprenant et Conventionnel. Pour ces trois derniers types, on peut expliquer un certain recouvrement à l'aide des définitions des types fournies par Holland (1966, 1973). A cause du but de la présente recherche — utiliser les valeurs de travail pour confirmer une différenciation entre les types de personnalité — il est attendu que les types partageant quelques valeurs accusent un certain recouvrement. Ainsi, les types Réaliste, Entreprenant et Conventionnel possèdent tous des valeurs économiques et accordent peu d'importance aux valeurs esthétiques. D'autre part, les types formant l'autre groupe partagent également certaines caractéristiques. Par exemple, les types Investigateur et Artistique partagent, pour leur part, les qualités d'être féminins et idéalistes et ils évitent tous deux les activités explicites, ordonnées et systématiques. Enfin, le type Investigateur s'avère être aux trois niveaux le pont entre les deux sous-ensembles de types. On remarque qu'à l'instar des types formant l'autre groupe, il accorde peu d'importance aux valeurs esthétiques. Dans le même ordre d'idées, on pourrait dresser une liste imposante de valeurs et de caractéristiques personnelles qui différencient les deux sous-ensembles de types.

Valeurs de travail et personnalité

Cependant, il apparaît que ce n'est qu'au niveau universitaire que des valeurs communes entre certains types entrent véritablement en ligne de compte, ce qui a pour effet de rapprocher ces types. Par ailleurs, c'est de façon progressive que les sous-ensembles de types de personnalité se détachent. Ces observations vont dans le sens des études de certains chercheurs qui en arrivent à la conclusion que les valeurs de travail ne sont pas cristallisées au cycle secondaire. Ce n'est que vers le niveau collégial ou plus tard qu'il y aurait cristallisation des aspects valorisables dans le domaine du travail (DeVoge, 1974; Kapes & Strickler, 1975; O'hara & Tiedeman, 1959).

Avant d'en finir avec cette partie, un point reste à souligner: le fait de ne s'être servi que de deux fonctions discriminantes et d'avoir laissé tomber la troisième a légèrement contribué à masquer une partie des résultats. Cette troisième fonction, si on l'avait utilisée, aurait généré une troisième série de cotes pondérées. Au lieu d'en arriver à un graphique tel que celui de la Figure 1, on aurait eu une figure en trois dimensions. Il semble important ici de souligner que cette troisième dimension (la profondeur) qu'aurait apportée la fonction n'aurait contribué qu'à éloigner les types les uns des autres et, par extension, les sous-ensembles de types tels qu'observés au niveau universitaire particulièrement. Cette information supplémentaire apporte plus de poids à notre conclusion à l'effet que les types de personnalité se distinguent entre eux aux trois niveaux.

En résumé, du point de vue différentiel, il apparaît que les types de personnalité se distinguent entre eux à chacun des niveaux et ce, de façon très nette. Ces résultats vont dans le sens de la première hypothèse. Tel que souligné, ces conclusions rallient celles de plusieurs recherches effectuées aux Etats-Unis. Les différences particulières entre les niveaux d'étude seront examinées de plus près dans la prochaine partie de cette étude.

Différenciation évolutive des types d'un niveau d'étude à l'autre.

Comme précédemment, les résultats les plus utiles sont ceux consignés à la Figure 1.

La partie traitant de la différenciation des types de personnalité a déjà su offrir quelques pistes. Ainsi, il apparaît que c'est au niveau universitaire que les types de personnalité adoptent une configuration les regroupant en deux sous-ensembles. Par ailleurs, il existe une différence entre ces deux sous-ensembles.

Au niveau collégial, laquelle ne fait que s'accroître au niveau universitaire. La présente section s'intéresse aux aspects spécifiques qui différencient les types de personnalité à chacun des niveaux d'étude.

La disposition graphique des types de personnalité au niveau secondaire (Figure 1) montre, comme il a déjà été souligné plus tôt dans cette étude et dans la recherche de Cournoyer (1977), qu'à ce niveau les valeurs de travail semblent permettre de distinguer les groupes entre eux. Le degré de recouvrement est faible. Il semble donc que malgré que les valeurs de travail ne soient pas encore cristallisées au niveau secondaire, elles permettent quand même de différencier des groupes ayant différentes aspirations professionnelles.

Au niveau collégial, le recouvrement est également faible; ces résultats concordent avec les conclusions de Cantarella (1981). Cependant, le type Artistique, à cause de son éloignement sensible des autres types, donne l'impression qu'à travers les trois niveaux, c'est au collégial que les types de personnalité se distinguent le plus les uns des autres. En fait, ce n'est que la sensibilité particulière du type Artistique à la fonction 1 qui produit cet éloignement particulier. Cela mis à part, l'espace occupé par les types de personnalité sur la Figure 1 est à peu près le même au collégial qu'aux autres niveaux. Par ailleurs, une scission entre les types Investigateur, Artistique et Social, et les types Réaliste, Entreprenant et Conservateur, est présente au niveau collégial, ce qui n'était pas le cas au secondaire. Il apparaît que les systèmes de valeurs adoptés par ces deux sous-ensembles de types soient différents au collégial.

Au niveau universitaire, bien que l'ensemble des types de personnalité s'étale sensiblement sur la même surface qu'au niveau secondaire (Figure 1), c'est par leur disposition particulière qu'ils s'écartent des configurations offertes par les autres niveaux. On retrouve au cycle universitaire les mêmes sous-ensembles de types observés au collégial, sauf qu'ici la différence entre les deux regroupements est plus grande. De plus, les types formant chacun des sous-ensembles sont très rapprochés les uns des autres. Il apparaît donc que la cristallisation des valeurs de travail s'accompagnerait d'une prise de position pour l'un ou l'autre des regroupements de types de personnalité, ces regroupements étant, par ailleurs, plus unifiés une fois les systèmes de valeurs de travail bien établis.

En résumé, les résultats vont dans le sens de la deuxième hypothèse. Les types de personnalité se différencient effectivement de plus en plus à mesure qu'on passe à un niveau d'étude supérieur. Cependant, cette évolution s'effectue de façon particulière; l'ensemble des types de personnalité tend à se scinder en deux sous-ensembles de plus en plus distincts, mais regroupant chacun trois types de plus en plus semblables entre eux.

Les métatypes observés au niveau universitaires ne sont pas présents au secondaire. Cependant, il existe déjà une certaine différenciation entre les types de personnalité au niveau secondaire. Il apparaît que les résultats de la présente recherche nuancent ceux déjà avancés lors d'études antérieures (DeVoge, 1974; Kapes & Strickler, 1975; O'Hara & Tiedeman, 1959).

L'objectif général de cette recherche qui était de vérifier la théorie de Holland (1966, 1973) à l'aide des valeurs de travail a su apporter de nouveaux éléments. L'étude des attitudes, des caractéristiques personnelles et des valeurs en général mise en parallèle avec la présente recherche saurait probablement apporter un support et une précision très appréciables à la théorie de Holland (1966, 1973). La présente étude a abordé l'ensemble des résultats de façon globale; des analyses systématiques des variables en jeu pourraient préciser les conclusions auxquelles nous avons débouché ici.

Références

- Cantarella, C. *Valeurs de travail des étudiants de niveau collégial*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1981.
- Cournoyer, M. *Valeurs de travail dans le choix professionnel d'étudiants du secondaire: une vérification de la théorie de Holland*. Mémoire de maîtrise inédit, Université de Montréal, 1977.
- DeVoge, S.D. A test of the validity of Holland's personality theory of vocational choice. *Dissertation Abstracts International*, 1974, 34, 5620 (résumé).
- Dupont, R.M. *Valeurs de travail d'étudiants en droit, en génie et en psychologie*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1971.
- Folsom, C.H. Jr. An investigation of Holland's theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 1969, 16, 260-267.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., & Herma, J.L. *Occupational Choice; an approach to a general theory*. New York and London: Columbia University Press, 1951.
- Hamel, C. *Vers une définition opérationnelle du concept de valeurs de travail: synthèse théorique et application pratique en milieu québécois*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1973.
- Holland, J.L. *The psychology of vocational choice*. Waltham: Blaisdell, 1966.
- Holland, J.L. *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1973.
- Kapes, J.T., & Strickler, R.E. A longitudinal study of change in work values between ninth and twelfth grades, as related to high school curriculum. *Journal of Vocational Behavior*, 1975, 6, 81-93.
- Lucy, W.J. A study designed to test the validity of selected formulations from J.L. Holland's theory of vocational choice. *Dissertation Abstracts International*, 1971, 32, 2422 (résumé).
- Meir, E. Fostering a career in engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 1981, 18, 115-120.
- Melamed, S. The relationship between interests-job incongruity and selection of a vocational activity. *Journal of Vocational Behavior*. 1981, 18, 310-325.
- O'Hara, R.P., & Tiedeman, D.V. The vocational self-concept in adolescence. *Journal of Counseling Psychology*, 1959, 6, 292-301.
- Osipow, S.H. *Theories of career development*. New York: Appleton-Century Crofts, 1968.
- Peck, I.K. A test of Holland's theory: personality type and vocational choice with community college students. *Dissertation Abstracts International*, 1971, 31, 5775-5776.
- Perron, J. Valeurs de travail d'étudiants québécois: changements et différences aux niveaux secondaire et collégial. *Critère*, 1980, 29, 21-40.
- Perron, J., & Dupont, R.M. Questionnaire de Valeurs de Travail. Document inédit, Université de Montréal, 1974.
- Quintal, J. *Etude des valeurs de travail comparées des étudiants en médecine, en droit, en psychologie et en génie*. Thèse de maîtrise inédite, Université de Montréal, 1973.
- Rivard, C. *Etude transversale des valeurs de travail chez des étudiants en psychologie et des psychologues*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal, 1974.
- Super, D.E. *The psychology of careers*. New York: Harper and Row, 1957.
- Wall, H.W., Ashby, J.D., & Osipow, S.H. Personality types and vocational choice: a test of Holland's theory. *Personnel and Guidance Journal*, 1966, 45, 37-42.
- Zytowski, D.G. The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 1970, 18, 176-188.

AU SUJET DE L'AUTEUR

Stéphan Aubin a obtenu sa maîtrise (M.Ps.) en counseling de l'université de Montréal. Il s'intéresse à l'adaptation au milieu institutionnel. Il a notamment travaillé dans un hôpital psychiatrique, dans un centre d'accueil pour mésadaptés socio-affectifs, dans le domaine scolaire et auprès de personnes âgées en centre d'accueil. Il est présentement coordonnateur de recherche au Centre d'accueil Mgr-Coderre à Longueuil.