
La valeur prédictive de l'estime de soi et de la congruence personne-champ d'études dans la transition études-travail: Plus de questions que de réponses

Charles Bujold

Geneviève Fournier

Université Laval

Léo Daniel Lambert

Beauport, Québec

Résumé

La recherche rapportée ici visait à vérifier la valeur prédictive de l'estime de soi et de la congruence individu-secteur d'études dans la transition études-travail, et le rôle des variables genre, programme d'études et âge dans cette prédiction. Un autre de ses buts était de vérifier le lien entre l'accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale et l'accroissement de l'estime de soi. Des résultats conformes aux attentes théoriques ont été obtenus en rapport avec ce dernier aspect, alors que les hypothèses concernant le volet prédictif de l'étude ont été en grande partie infirmées.

Abstract

The research reported here was aiming at testing the predictive value of self-esteem and person-field of study congruence in the school to work transition, and the role of gender, program of study and age in this prediction. Another of its goals was to examine the relationship between an increase in the sense of personal and social identity and an increase in self-esteem. Results in line with the theoretical expectations have been observed in relation to the latter aspect, whereas the hypotheses concerning the predictive part of the study have been to a large extent not supported.

Le problème des transitions professionnelles mobilise depuis quelque temps l'attention et les énergies d'un bon nombre de chercheurs. Un numéro spécial de la Revue Canadienne de Counseling (Bujold & Fournier, 1996b) mettait récemment en lumière certains travaux axés sur ce thème. La recherche dont il est question dans cet article s'y rattache également. Les résultats que nous présentons ont été obtenus dans le cadre d'une étude plus vaste (Bujold & Fournier, 1991) qui a fait l'objet de plusieurs publications et communications (e.g. Bujold, Fournier, Drolet & Monette, 1996; Fournier et Bujold, 1996; Bujold, 1994). Dans l'une de ces publications (Bujold et al., 1996), nous nous intéressions à la valeur prédictive de l'importance accordée au rôle travail par rapport à l'obtention d'un emploi congruent avec la formation acquise. Le rôle des variables programme d'étude, genre et âge était également considéré dans cette prédiction. Ainsi que nous en avons fait état dans cet article et dans un autre (Bujold & Fournier, 1996a), plusieurs résultats conformes aux attentes théoriques ont été observés. Le présent article constitue une suite du premier, alors que nous nous attachons à l'étude des questions

suivantes : 1- L'estime de soi et la congruence individu-secteur d'études contribuent-elles à prédire (a) l'obtention d'un emploi congruent avec la formation acquise et (b) le maintien ou l'accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale après l'obtention d'un tel emploi? 2- Les variables genre, programme d'études et âge jouent-elles un rôle dans les relations mentionnées en 1? 3- L'accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale est-il relié à l'accroissement de l'estime de soi?

APPROCHE CONCEPTUELLE

Les transitions. Une transition peut être définie, selon Schlossberg (1981, 1984), en termes de changement de rôle, mais cette dernière la voit essentiellement comme "un événement ou un non-événement qui modifie la perception qu'un personne a d'elle-même et du monde, qui provoque un changement dans ses attentes ou son comportement, et qui peut provoquer la croissance ou la détérioration de la personne" (1981, p. 15, la traduction est de nous). (La notion de transition présentée dans la récente version révisée de la théorie (Schlossberg, Waters & Goodman, 1995) ne diffère pas de cette conception). Latak (1989) fait écho à ces propos en se référant à Moos et Tsu selon qui les transitions constituent des occasions de croissance sur le plan psychologique, en même temps qu'elles comportent des dangers de détérioration.

A l'instar des changements de statut dans un travail, la transition études-travail est associée à des changements dans l'identité sociale, alors que des changements d'employeurs sont associés à des changements dans l'identité personnelle (West, Nicholson & Arnold, 1987).

Une transition peut être vue d'une façon rétrospective. Mais les transitions études-travail se prêtent bien à une étude prospective (Perron & Ripon, 1990). Il s'agit alors de considérer les antécédents (prédicteurs) susceptibles de favoriser une transition de cette nature et les effets qui en résultent, effets qui constituent les critères d'adaptation à cette transition. Nous parlons alors d'une transition anticipée, selon les termes de Schlossberg (1992; Schlossberg et al., 1995).

Ceci nous a conduits à examiner, à la lumière de la documentation scientifique, un certain nombre d'aspects dont il nous semblait important de tenir compte comme d'autant de variables susceptibles d'être des prédicteurs, des effets ou des modérateurs de la transition études-travail. Nous présentons ici la documentation concernant les variables indépendantes (estime de soi, congruence individu-secteur d'études) et dépendantes (emploi congruent avec la formation acquise, accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale), de même que la variable modulatrice (genre) auxquelles nous nous intéressons dans cet article.

Travail et identité. La considération d'une carrière fournit aux jeunes une base sur laquelle ils peuvent organiser les fondements de leur identité (Erikson, 1963). Un tel phénomène n'est pas limité aux jeunes:

l'étude de O'Connell (1976) révèle que chez les femmes qui combinent la carrière avec le mariage et la famille, le choix professionnel contribue, tout comme chez les hommes, à la définition de soi. Cette référence à la combinaison du rôle professionnel avec d'autres rôles nous rappelle en même temps que la difficulté de concilier la carrière professionnelle et les responsabilités familiales représente un des problèmes illustrant bien la différence existant entre la situation de la femme par rapport au travail et celle de l'homme (Bujold, 1980, 1989; Spain & Bédard, 1987).

En se référant aux idées d'Erikson, pour qui le travail est "l'épine dorsale" de l'identité, Friend (1973) propose qu'une partie de la crise tumultueuse de l'adolescence est absorbée dans la création d'une identité professionnelle. Mais une fois cette identité déterminée, même provisoirement, l'identité de la personne est raffermie, entre autres choses, par le travail. Friend considère le choix d'une occupation comme l'expression de l'identité d'une personne. De plus, elle cite maints exemples puisés à même ses données de recherche pour illustrer que la formation de l'identité et le rôle professionnel se fondent et se nourrissent mutuellement. Et dans la mesure où le rôle professionnel que la personne a choisi lui convient, il provoquera une augmentation de son sentiment général de compétence et contribuera à solidifier la formation de son identité, ce qui en retour favorisera son implication dans ce rôle. Cette conception est confirmée par des données de recherche auxquelles réfèrent West, Nicholson et Arnold (1987).

Les avis sur le travail comme facteur d'identité sont loin d'être unanimes (Bujold, 1980; Kanter & Mirvis, 1989). Mais beaucoup d'opinions convergent avec celle de Friend. Ainsi, le travail est vu comme un pôle d'intégration de la personnalité (Fortin, 1963), comme la première identité, le statut de base, la première forme d'estime de soi (Grand'Maison, 1975, 1977; Bruhn, 1989). Cette conception est appuyée par la recherche de Kanchier et Unruh (1989). Jahoda (dans Cohen, 1983), tout comme Kelvin (1981), Gratiot-Alphandery (1988) et Monnier (1986), mettent en lumière l'aspect social de l'identité fournie par le travail. Maynard (1984), avec de Grazia, souligne pour sa part que le fait d'avoir un emploi donne un statut dans la société. Enfin, avec plusieurs autres, Barley (1989) reconnaît le lien entre la carrière et l'identité personnelle et sociale.

Estime de soi. Selon Vernon (1990), le processus d'évaluation ou d'estime de soi joue un rôle critique dans le développement personnel. En ce qui a trait aux transitions, Schlossberg (1981) fait de l'estime de soi un élément de la compétence psycho-sociale qui est susceptible, selon ce que nous révèlent les recherches, de favoriser des transitions adaptatives. L'importance de cette variable ressort également dans sa théorie révisée. Dans son étude, Stake (1979) a observé que chez les femmes, l'auto-estimation des compétences influençait la motivation vis-à-vis de la car-

rière et modérait la relation entre la motivation à la carrière et les attitudes envers le rôle féminin, la motivation pour la carrière chez les sujets qui s'estimaient plus favorablement étant en relation positive avec des attitudes non-traditionnelles envers les rôles féminins.

Brockner (1988) considère que l'estime de soi peut prédire les comportements et les croyances des personnes avant, pendant et après leur entrée sur le marché du travail, et rapporte des études indiquant qu'une estime de soi plus élevée chez des étudiants est reliée à un comportement plus actif dans la recherche d'emploi, à la bonne impression qu'ils peuvent créer en entrevue d'emploi, et au fait de recevoir des offres d'emploi. L'essai de Montminy (1990) met également en lumière l'importance de l'estime de soi en entrevue d'emploi. Enfin, soulignons que pour O'Connell (1976), l'estime de soi dérive de l'identité.

Congruence personne-environnement. Holland (1985a) décrit six types de personnalité (qui constituent le patron de personnalité d'un individu) et six types d'environnement. Sa théorie prédit que la congruence (ou correspondance) entre le type de personnalité et celui de l'environnement est susceptible d'influencer, sur les plans scolaire et professionnel, les degrés d'aspiration, de persévérance, de réussite et de satisfaction. Malgré certains résultats conflictuels, les recherches révèlent que l'une ou l'autre de ces prédictions ont souvent été vérifiées avec des échantillons d'étudiants des deux sexes aux niveaux secondaire et collégial, de même qu'avec des travailleurs et des travailleuses (Holland, 1985a, 1997; Spokane, 1985, 1996; Granrose & Portwood, 1987).

Résumé et implications. Ainsi qu'il ressort de ce qui précède, les transitions sont susceptibles d'influencer des changements au niveau de l'identité personnelle et sociale. De plus, l'abondante documentation sur le travail et l'identité suggère notamment que si le choix professionnel n'est pas toujours l'expression de l'identité, le travail en reste un référent majeur, et que dans la mesure où le rôle professionnel convient à la personne, il est susceptible de contribuer à solidifier la formation de l'identité non seulement personnelle mais aussi sociale, notamment aux niveaux plus élevés dans l'échelle des occupations. Il est donc pertinent de considérer la variable identitaire au cours de la transition études-travail.

La situation de la femme face au travail diffère de celle de l'homme, ainsi que nous l'avons rappelé. Dans ce contexte, il importe de tenir compte, notamment, du niveau d'estime de soi plus faible que les femmes, en comparaison avec les hommes, ont d'elles-mêmes, ainsi que le mentionne Fahmy (1982), et que le suggèrent des études plus récentes rapportées par Matlin (1996). Ce facteur peut influencer chez-elles le processus d'insertion en emploi et ce qui en résulte. Mais au-delà de cette distinction concernant la variable genre, l'estime de soi s'avère un élé-

ment critique dans le développement personnel en ce sens qu'elle est susceptible, entre autres choses, de favoriser des transitions adaptatives. Elle peut prédire les comportements des personnes avant, pendant et après leur entrée sur le marché du travail, et elle est en relation avec la motivation pour la carrière. Reliée d'une façon positive au comportement de recherche d'emploi, et dérivant d'autre part de l'identité, elle devrait logiquement être reliée au succès dans la recherche d'emploi, à l'accroissement du sens de l'identité après l'obtention d'un emploi, et elle devrait être augmentée une fois cette étape franchie, ce qui est d'ailleurs prédit par le modèle de Hall (1990).

La congruence personne-environnement est théoriquement reliée au niveau d'aspiration professionnelle, ce qui peut, à son tour, prédire l'entrée dans une occupation, et elle est reliée aussi à la satisfaction professionnelle, ce qui, comme conséquence, peut favoriser la consolidation de l'identité sociale.

Hypothèses générales de recherche. Sur la base du contexte théorique qui vient d'être présenté, les hypothèses suivantes ont été formulées: (1) L'estime de soi et la congruence individu-secteur d'études seront positivement reliées (a) à l'obtention d'un emploi congruent avec la formation acquise, et (b) à l'accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale après l'obtention d'un tel emploi; (2) la variable genre modulera les relations énoncées en 1a et 1b; (3) l'accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale sera positivement relié à l'accroissement de l'estime de soi.

Etude exploratoire. Aucune hypothèse n'a été proposée concernant le rôle des variables programme d'études et âge, étant donné l'absence d'assises théoriques relatives à ce rôle. Son étude aura donc un caractère strictement exploratoire.

MÉTHODE

Sujets. Les sujets de notre recherche font partie d'un groupe plus large de personnes qui étaient susceptibles d'avoir complété depuis mai 1992 ou de compléter avant septembre 1993 leurs études de maîtrise professionnelle en orientation ou en psychologie, ou de baccalauréat en service social (diplômes donnant accès aux ordres professionnels concernés) dans quatre universités francophones québécoises (Université Laval, Université de Montréal, Université de Sherbrooke, Université du Québec à Montréal). Diverses considérations ont guidé ce choix. Ainsi que l'indiquent plusieurs études menées au Québec et en Amérique du Nord (Bujold & Monette, 1987, 1988), les transformations dont notre société est le théâtre ont fait surgir, entre autres besoins, celui du counseling de carrière. Par contre, l'orientation se retrouve parmi les professions que l'on a déjà qualifiées de "perdantes" (Blouin, 1982), en ce sens que les

perspectives d'avenir y semblent moins favorables que dans d'autres domaines, à cause notamment des restrictions budgétaires qui touchent le secteur public de l'emploi. Ces restrictions touchent également des secteurs de la psychologie, notamment scolaire et clinique, et le service social, en dépit des besoins qui existent pour des psychologues (M. Poirier, communication personnelle, Août 1991) et pour des travailleurs sociaux (Le travailleur social, 1991). Le choix d'étudiants et d'étudiantes dans les domaines ci-haut mentionnés nous a donc semblé pertinent, en ce sens que l'obtention d'un emploi peut reposer, dans ces cas, sur des efforts et une détermination susceptibles d'être reliés aux valeurs, attitudes et caractéristiques des personnes. A ces considérations s'ajoutait celle que la clientèle étudiante dans ces mêmes domaines est majoritairement composée de femmes, ce qui, en plus de nous donner l'occasion de vérifier l'effet de la variable genre, peut permettre de jeter un éclairage complémentaire sur la problématique du développement de carrière féminin.

L'échantillon de base de cette étude comprenait 516 personnes. Les sujets de 20 à 24 ans constituaient 33,53% de cet échantillon, alors que ceux de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans et de 35 ans et plus en représentaient respectivement 28,07%, 13,26% et 25,15%.

La répartition de ces 516 sujets est la suivante : 147 (109 femmes, 38 hommes) en orientation, 192 (159 femmes, 33 hommes) en psychologie, et 177 (147 hommes, 30 femmes) en service social. Cet échantillon est donc très majoritairement composé de femmes (80,4%). La distribution des sujets par programme est par contre plus uniforme, surtout en ce qui concerne les hommes.

Des dossiers ont toutefois dû être éliminés, soit parce que certains sujets de cette étude longitudinale n'ont pas répondu à la relance, ainsi que nous le mentionnons plus loin, soit parce que d'autres n'ont pas complété l'un ou l'autre des inventaires auxquels ils avaient à répondre. Le nombre de participants impliqués sera indiqué dans la présentation de chacun des résultats.

Instruments

La *Self-Esteem Scale* de Rosenberg (1965) vise à évaluer les sentiments de valeur personnelle ou d'acceptation de soi. Robinson, Shaver et Wrightsman (1991) rapportent, pour cet instrument composé de 10 items, des coefficients alpha de 0,77 à 0,88, et des coefficients test-retest de 0,82 à 0,85. Selon ces mêmes auteurs, plusieurs études ont établi sa validité convergente et sa validité discriminante, et comme mesure unidimensionnelle de l'estime de soi, il représente un standard de qualité. La version française de cet instrument, qui a été utilisée dans cette recherche, a été préparée et validée par Vallières et Vallerand (1990), qui rapportent des indices de cohérence interne de 0,70 à 0,89, et

une corrélation test-retest de 0,84. Leurs études ont également permis de confirmer la nature unidimensionnelle de l'instrument, de même que sa validité conceptuelle. Le titre de la version française est Perception personnelle (PP).

L'*Inventaire de préférences professionnelles (IPP)* (Institut de recherches psychologiques, 1985), version française du *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1985b), a servi à établir le profil de personnalité des sujets en fonction des six types définis par Holland: réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel [(R), (I), (A), (S), (E), (C)]. L'auteur de cet inventaire rapporte, en ce qui a trait aux échelles de préférences, des coefficients de cohérence interne de 0,85 à 0,91, des coefficients de fidélité test-retest de 0,45 à 0,98, et une somme impressionnante de données qui établissent sa validité prédictive et de concomitance. Enfin, sa validité conceptuelle a été établie avec des sujets dont l'âge variait de 15 à 80 ans.

Le questionnaire *Identité personnelle et événements de vie (IPEV)* (Massonnat & Perron, 1985) comporte dans sa forme originale 32 items destinés à mesurer l'identité par rapport à soi et par rapport aux autres, et permet de mesurer les changements identitaires consécutifs à un événement de vie (Perron & Ripon, 1990). Les coefficients alpha pour les échelles Soi et Autre sont respectivement de 0,94 et de 0,91 (Perron, Lecomte & Desharnais, 1990). Sa validité conceptuelle a été démontrée lors d'une étude de Perron, Coallier, Valois et Massonnat (Août 1990). La version abrégée de cet instrument (Massonnat & Perron, 1986), qui comporte 10 items, et dont les qualités psychométriques sont supérieures à celles de l'original, a été utilisée dans cette étude. Les instructions pour la passation de ce questionnaire ont été reformulées pour le situer dans le contexte de notre recherche.

Questionnaire de relance

Un questionnaire de relance a été utilisé pour vérifier notamment la situation d'emploi ou de non emploi des sujets, le délai entre la fin des études et le début en emploi, de même que la nature de l'emploi exercé, le cas échéant.

Déroulement de l'étude

A l'automne 1992, 853 personnes ayant complété leur programme d'étude depuis mai 1992 ou susceptibles de le compléter avant septembre 1993 ont été invitées par lettre à participer à cette recherche. Elles ont reçu en même temps un questionnaire de renseignements et la batterie d'instruments psychométriques choisis en fonction des divers objectifs de l'étude. Tel que mentionné ci-haut, 516 d'entre elles (60,5%) ont répondu favorablement à notre invitation. A l'automne 1993, une première relance nous a permis, tout en nous facilitant le

maintien du contact avec ces sujets, de vérifier leur situation d'emploi ou de non emploi et de recueillir un certain nombre de renseignements connexes. Un deuxième et dernier questionnaire de relance a été envoyé dans le même but à l'automne 1994, accompagné de l'échelle d'estime de soi et de l'IPEV que les sujets étaient invités à s'administrer de nouveau. Cinq cent cinq (505) personnes (59,2%) ont participé à chacune des relances (des rappels téléphoniques faits au début de 1995 ayant permis d'ajouter 49 sujets aux 456 qui avaient déjà répondu à l'automne 1994).

Les trois domaines de formation des sujets de même que les emplois qu'ils exerçaient en 1994 ont été classifiés en fonction de la typologie de Holland (Ministère de l'éducation du Québec, 1993). La congruence entre le domaine de formation et le profil à l'IPP a été établie pour chaque sujet en utilisant l'index d'Iachan (1984). La congruence entre les domaines de formation et les emplois exercés a également été établie en utilisant cette méthode, la moyenne des scores de congruence étant retenue lorsqu'un sujet avait plus d'un emploi. Les hypothèses ont été testées au moyen d'analyses de régression simple, multiple ou logistique, et d'analyses corrélationnelles, selon le cas.

RÉSULTATS

Après avoir fait état de statistiques descriptives concernant l'échantillon de base, nous présenterons les résultats significatifs obtenus lors de la mise à l'épreuve des hypothèses. Le seuil de signification a été établi à 0,05.

Statistiques descriptives

L'examen du tableau 1 permet de constater que les sujets ont obtenu de hauts scores à l'échelle d'estime de soi. Les résultats aux autres

TABLEAU 1

Moyennes des scores bruts et écarts types pour l'estime de soi, la congruence individu-secteur d'études, l'identité sociale dans l'échantillon de base

Variables	Orientation			Programmes Psychologie			Service social		
	M	ET	n	M	ET	n	M	ET	n
Estime de soi	35,09	4,53	142	34,06	4,52	188	34,73	4,40	173
Congruence	22,16	5,31	145	21,09	5,72	187	20,12	6,44	162
Identité personnelle	29,04	3,84	144	26,93	4,35	190	28,63	3,99	175
Identité sociale	24,17	3,09	144	23,26	3,37	190	24,23	3,45	175

Note: Les limites possibles des scores bruts sont les suivantes: Estime de soi=10-40; congruence=0-28; identité personnelle=5-35; identité sociale=5-35.

mesures sont relativement élevés, quoique dans une mesure un peu moins grande pour l'identité sociale.

Études prédictives

En ce qui concerne les études prédictives, précisons qu'au cours de la première cueillette de données, à l'automne 1992, nous avons demandé aux sujets d'indiquer si, au terme de leurs études, ils se chercheraient un emploi à temps plein, à temps partiel, ou encore s'ils n'en chercheraient aucun. Trois-cent-soixante (360) personnes ont indiqué la première alternative, et 351 d'entre elles ont répondu à la deuxième relance à l'automne 1994. Ce ne sont que ces 351 personnes, constituant donc un sous-échantillon, qui ont été retenues pour les études prédictives, puisque les raisons invoquées par les autres (poursuite des études, investissement dans la vie familiale, réorientation dans un autre domaine, emploi déjà offert, etc.) les éliminaient comme sujets pour une étude sur la transition des études au monde du travail.

Parmi ces 351 personnes, 9 avaient changé leurs plans : Ayant décidé de poursuivre leurs études, elles ne cherchaient pas d'emploi. Nous ne connaissons cependant pas les raisons de ces changements. Deux (2) ne pouvaient travailler pour cause de maladie. Vingt-deux (22) avaient terminé leurs études un peu avant mai 1992, 80 les avaient terminé après août 1993, et 6 n'avaient pas encore complété leur formation. Quatre (4) n'ont pas fourni d'information sur ce point. Soulignons aussi que 55 sujets avaient leurs emplois à l'automne 1992, mais ont néanmoins indiqué, comme les autres, qu'ils comptaient se chercher un emploi à temps plein au terme de leurs études. Trois (3) sujets, enfin, n'ont pas indiqué la date du début de leur emploi.

En ce qui concerne les emplois exercés, 303 des 351 personnes étaient au travail à l'automne 1994, 174 (57,4%) d'entre elles exerçant un emploi à plein temps et 129 (42,6%) ayant au moins un emploi à temps partiel. Leur début en emploi avait pu se faire avant ou après la fin de leurs études. Le score moyen de congruence entre le domaine de formation et l'emploi exercé pour ces 303 sujets est de 23,83 à l'index d'Iachan, qui va de 0 (incongruence maximale) à 28. Enfin, pour les 209 sujets qui, dans ce groupe, n'avaient commencé à travailler qu'après la fin de leurs études, l'écart moyen en mois entre la fin des études et le début en emploi était de 11,28 en counseling et orientation, de 9,71 en psychologie, et de 13,72 en service social, l'écart moyen pour le total de ces 209 sujets étant de 11,66.

Résultats en rapport avec les hypothèses 1 et 2 et avec l'étude exploratoire

Peu de résultats significatifs ont été observés, et ils vont souvent dans le sens opposé aux hypothèses. Les trois seuls résultats positifs qui émergent concernent le rôle de *l'estime de soi*. Ainsi, une analyse de régression

logistique révèle que cette variable s'est avérée prédictive de l'exercice d'un emploi à temps plein chez les sujets en service social ($n = 133$, $p = 0,02$, PC [proportion de chance]=1,11). Des analyses de régression simple indiquent que cette variable est aussi prédictive du score de congruence entre un emploi à temps plein *ou* à temps partiel et la formation acquise chez les sujets de 25 ans et moins ($n = 118$, $p = 0,02$, $R^2 = 0,0306$), et du score de congruence entre un emploi à temps plein et la formation acquise chez les sujets en service social ($n = 75$, $p = 0,03$, $R^2 = 0,0515$). Par contre, d'autres analyses de régression simple révèlent plusieurs relations *négatives* entre l'estime de soi et l'accroissement du sens de l'identité lorsque les sujets exercent un emploi considéré comme congruent avec la formation acquise, c'est-à-dire lorsque leur score de congruence formation-emploi est de 15 ou plus. En effet, une relation négative a été observée entre l'estime de soi et l'augmentation du sens de l'identité personnelle dans le sous-échantillon pris globalement ($n = 258$, $p = 0,02$, $R^2 = 0,0162$), chez les sujets en service social ($n = 97$, $p = 0,02$, $R^2 = 0,0490$), chez les sujets de 25 ans et moins ($n = 118$, $p = 0,01$, $R^2 = 0,0448$), et chez les hommes ($n = 44$, $p = 0,02$, $R^2 = 0,0273$). Un autre résultat négatif a été obtenu en ce qui concerne le rapport entre l'estime de soi et l'augmentation du sens de l'identité sociale chez les sujets de 25 ans et moins ($n = 118$, $p = 0,04$, $R^2 = 0,0273$).

En ce qui concerne la valeur prédictive de la congruence individu-secteur d'études, les sept résultats significatifs qui ont été obtenus vont à l'encontre des hypothèses formulées. Ainsi, l'analyse de régression logistique qui a été effectuée a révélé une relation négative entre cette variable et l'exercice d'un emploi à temps partiel chez les femmes ($n = 273$, $p = 0,02$, PC = 0,95). Des analyses de régression simple indiquent une relation négative entre la congruence individu-secteur d'études et la congruence entre l'emploi à temps plein *ou* à temps partiel exercé et la formation acquise chez les sujets en service social ($n = 99$, $p = 0,03$, $R^2 = 0,0364$), de même que chez les sujets de 26 ans et plus ($n = 153$, $p = 0,03$, $R^2 = 0,0239$). D'autres analyses de régression simple indiquent également une relation négative entre la congruence individu-secteur d'études et la congruence entre l'emploi exercé à temps plein et la formation acquise dans l'ensemble du sous-échantillon ($n = 160$, $p = 0,02$, $R^2 = 0,0263$), chez les sujets en service social ($n = 69$, $p = 0,05$, $R^2 = 0,0421$), dans le groupe des sujets de 26 ans et plus ($n = 83$, $p = 0,01$, $R^2 = 0,0598$), et chez les femmes ($n = 124$, $p = 0,03$, $R^2 = 0,0315$).

Résultats en rapport avec l'hypothèse 3

Cette hypothèse proposait que l'accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale serait positivement relié à l'accroissement de l'estime de soi. Le tableau 2 présente les statistiques descriptives concernant les mesures de ces variables à l'automne 1992 et à l'automne 1994

pour les sujets qui avaient au moins un emploi lors de cette relance, de même que les tests des différences entre les mesures prises à ces deux moments. Ainsi que l'indiquent les tests *t*, une augmentation significative a été observée pour l'estime de soi, alors que les moyennes pour l'identité personnelle et l'identité sociale étaient pratiquement les mêmes aux deux temps.

TABLEAU 2

Mesures de l'estime de soi, de l'identité personnelle et de l'identité sociale à l'automne 1992 et à l'automne 1994, et tests des différences

	Automne 1992		Automne 1994		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>		
Estime de soi (<i>n</i> =289)	34,47	4,46	35,34	4,09	4,138	0,0001
Identité personnelle (<i>n</i> =294)	28,13	4,02	28,04	4,27	-0,307	0,76 NS
Identité sociale (<i>n</i> =294)	23,95	3,33	23,99	3,57	0,177	0,86 NS

Note: Il s'agit des sujets qui avaient au moins un emploi à l'automne 1994.

La corrélation de 0,23 ($p < 0,01$) entre l'accroissement du sens de l'identité personnelle et l'accroissement de l'estime de soi de l'automne 1992 à l'automne 1994, et celle de 0,22 ($p < 0,01$) entre l'accroissement du sens de l'identité sociale et l'accroissement de l'estime de soi pendant la même période indiquent que pour l'ensemble du sous-échantillon, l'hypothèse a été supportée. (Le *n* variait de 283 à 294 dans ce sous-échantillon de sujets qui avaient au moins un emploi à l'automne 1994). L'examen des corrélations (non rapportées ici) obtenues en divisant les sujets par programme, par genre et en deux groupes d'âge révèle, sauf pour les sujets en counseling et orientation, des valeurs dont la magnitude s'étend de 0,15 à 0,60, avec des seuils de signification allant de $p < 0,05$ à $p < 0,01$. En counseling et orientation, les deux corrélations sont non significatives. Notons aussi que la corrélation significative la plus faible (0,15) est entre l'accroissement de l'identité personnelle et l'accroissement de l'estime de soi chez les femmes, alors que la plus forte (0,60) est observée entre ces deux mêmes variables chez les sujets masculins.

Un profil semblable se dégage si nous faisons la même analyse avec les 209 sujets qui n'ont commencé à travailler qu'après la fin de leurs études, sauf que les corrélations, dont les seuils de signification vont également de $p < 0,05$ à $p < 0,01$, sont en général un peu plus élevées. Dans ce sous-groupe, elles sont de 0,24 ($p < 0,01$) et de 0,29 ($p < 0,01$), respectivement, entre l'accroissement de l'identité personnelle et l'accroissement de

l'estime de soi, et l'accroissement de l'identité sociale et l'accroissement de l'estime de soi. Les corrélations entre ces mêmes variables ne sont pas significatives en counseling et orientation : elles sont respectivement de 0,12 et de 0,20. En répartissant les sujets par programme, par genre et par groupe d'âge, nous observons des corrélations significatives allant de 0,16 à 0,61. Comme dans le cas du sous-échantillon, ces deux corrélations sont entre l'accroissement de l'identité personnelle et l'accroissement de l'estime de soi chez les femmes et les hommes, respectivement. Notons aussi que la corrélation entre ces deux variables n'est pas significative dans le groupe des sujets de 26 ans et plus.

DISCUSSION ET CONCLUSION

Les résultats en majeure partie négatifs qui ont été obtenus lors de la mise à l'épreuve des hypothèses 1 et 2 soulèvent un certain nombre de questions, notamment en regard du fait que dans des travaux précédents sur l'importance du rôle travail et sur la valeur prédictive de ses trois dimensions en regard des critères considérés dans le présent article, la proportion des résultats positifs par rapport aux résultats négatifs était de 11 à 1 (Bujold et al., 1996), et de 16 à 3 après que les données reçues plus tardivement de 49 sujets aient été intégrées aux autres (Bujold & Fournier, 1996a).

Les trois résultats positifs obtenus en rapport avec la valeur prédictive de l'estime de soi supportent la proposition de Schlossberg (1981) selon laquelle l'estime de soi est susceptible de favoriser des transitions adaptatives. Ils sont également congruents avec les travaux rapportés par Brockner (1988) et Montminy (1990) concernant l'importance de l'estime de soi dans la recherche d'emploi et l'entrevue d'emploi. On aura remarqué que ces résultats ont été observés dans le cas des sujets les plus jeunes, soit ceux de 25 ans et moins et de ceux qui avaient étudié au niveau du baccalauréat plutôt que de la maîtrise. Il semble donc que pour les plus jeunes, l'estime de soi joue un certain rôle dans l'obtention d'un emploi, quel qu'il soit, et aussi dans l'obtention d'un emploi correspondant à la formation acquise. Il faut néanmoins préciser que la portée de ces résultats est plus théorique que pratique, le PC de 1,11 indiquant 1,11 fois plus de chance d'obtenir un emploi, et les R^2 (pourcentages de variance expliquée) étant fort modestes.

Par ailleurs, d'autres résultats en rapport avec la valeur prédictive de l'estime de soi dans la transition études-travail sont à la fois inconsistants et contraires aux attentes théoriques. Ainsi, les résultats suggèrent que plus l'estime de soi est élevée, moins s'accroît le sens d'identité personnelle lorsque l'emploi exercé est du moins modérément congruent avec la formation acquise. Ceci est observé dans le sous-échantillon global, de même que chez les sujets en service social, chez les sujets de 25 ans et moins, et chez les sujets masculins. Un résultat similaire a été obtenu

concernant l'accroissement du sens de l'identité sociale chez les sujets de 25 ans et moins.

Certaines données dont nous avons fait état et d'autres mesures complémentaires que nous avons effectuées peuvent contribuer à l'explication de ces résultats. Tout d'abord, il convient de rappeler, ainsi que l'indique le tableau 1, que le niveau d'estime de soi des sujets de l'échantillon de base était élevé, les scores moyens oscillant entre 34,06 et 35,09 selon les programmes, avec des écarts types allant de 4,40 à 4,53. Il s'agissait donc d'un groupe qui, au départ, était relativement homogène par rapport à un niveau élevé d'estime de soi. Un retour au tableau 2 nous rappelle également que le niveau d'estime de soi a augmenté significativement de l'automne 1992 à l'automne 1994 chez les sujets qui avaient au moins un emploi lors de la relance, ce qui, incidemment, est conforme au modèle de Hall (1990).

Les scores moyens de ces derniers sujets aux mesures d'identité étaient pour leur part relativement hauts à l'automne 1992, ainsi que l'indique également le tableau 2, ce qui implique qu'un changement identitaire s'était produit à la suite de leur admission dans leurs programmes respectifs, étant donné qu'un score de 21 à 35 indique un changement positif dans l'identité à la suite d'un événement. Par contre, ce même tableau ne révèle chez ces sujets aucun changement significatif, de l'automne 1992 à l'automne 1994, dans leur niveau d'identité personnelle ou sociale.

Quels facteurs pourraient expliquer que l'exercice d'un emploi s'accompagne d'une augmentation du niveau d'estime de soi, mais non d'une augmentation du sens de l'identité personnelle et sociale? Une réponse partielle peut résider dans ce que révèle la comparaison, *pour les 505 sujets qui ont répondu à la relance de 1994 et qui travaillaient à ce moment*, entre la congruence programme de formation-emploi exercé, et la congruence individu-emploi exercé. Le score moyen de congruence entre le domaine de formation et l'emploi exercé est de 23,66 pour les 434 sujets au travail. Ce score ne diffère que peu du score moyen (23,83) des 303 sujets qui prévoyaient se chercher du travail à temps plein et qui travaillaient à l'automne 1994). Par contre, le score moyen de congruence entre le profil à l'IPP et l'emploi exercé est sensiblement plus faible, puisqu'il n'est que de 16,21 pour les 410 sujets qui travaillaient à l'automne 1994 et qui avaient complété l'IPP. La division de ce groupe par programme, par genre et par âge révèle que les scores de congruence individu-emploi les plus faibles étaient en service social (15,59), chez les hommes (15,43), et chez les 25 ans et plus (16,04, comparativement à 16,49 chez les 25 ans et moins).

Ces dernières données suggèrent que si l'exercice d'un emploi peut être un facteur d'accroissement de l'estime de soi, le fait d'exercer un emploi qui n'est pas très congruent avec son profil de personnalité entraîne une relation négative entre le niveau initial d'estime de soi et le

sens d'identité personnelle et sociale. Il y a ici un problème qui mériterait d'être étudié plus en profondeur.

Les sept résultats significatifs obtenus concernant la valeur prédictive de la congruence individu-secteur d'études vont à l'encontre des attentes théoriques et soulèvent également des questions. Contrairement à ce qui a été constaté pour l'estime de soi, aucun de ces résultats négatifs ne se rapporte à l'accroissement du sens de l'identité. Ils ont plutôt été observés en rapport avec l'exercice d'un emploi, quel qu'il soit, et l'exercice d'un emploi congruent avec la formation acquise. De plus, même si deux de ces résultats négatifs concernent les sujets en service social, d'autres sont observés pour les sujets de 26 ans et plus et pour les femmes, alors que dans le cas de l'estime de soi, des résultats de cette nature étaient observés pour les sujets plus jeunes et pour les hommes. Il faut aussi noter par ailleurs qu'un résultat négatif a été observé pour l'ensemble du sous-échantillon concernant la prédiction de la congruence entre l'emploi exercé et la formation acquise.

De nombreuses explications pourraient être proposées face à ces résultats négatifs et dans une certaine mesure inconsistants, résultats qui font écho à des études récemment rapportées par Osipow et Fitzgerald (1996), amenant ces auteurs à conclure que la question des corrélats de la congruence reste ouverte. Mais peut-être qu'une des explications réside dans les limitations de certaines mesures. Ainsi, dans la mesure de la congruence individu-secteur d'études et dans celle de la congruence emploi-secteur d'études, chacun des trois secteurs a été classifié, ainsi que nous l'avons mentionné plus haut, en fonction de la typologie de Holland (Ministère de l'éducation du Québec, 1993). Selon le système Repères utilisé par le Ministère, les trois types dominants pour les conseillers et conseillères d'orientation, les psychologues et les travailleurs sociaux et travailleuses sociales sont respectivement SAE, SIA et SEA. Il convient de noter à ce propos que même si ces profils sont ceux qui apparaissent comme les plus typiques dans chacun des secteurs, on ne saurait prétendre qu'ils traduisent les aspects particuliers que chacun des sujets et chacune des institutions de formation ont pu privilégier. En d'autres termes, les types de professionnels ou de professionnelles formés dans les différents programmes peuvent comporter certaines différences par rapport au profil type. Ceci rejoint certaines des critiques formulées par Schwartz (1992) à la théorie de Holland, et notamment au concept de congruence. Mais il faut en même temps souligner que dans nos études sur la valeur prédictive de l'importance du rôle travail, études auxquelles nous avons référé plus haut, plusieurs résultats positifs ont été observés alors que le critère était la congruence emploi-secteur d'études. Tout ceci suggère en définitive qu'au delà de la limitation qui vient d'être signalée, d'autres variables telles que les besoins, les valeurs, les expériences (Schwartz, 1992) doivent également être prises en considé-

ration, notamment dans des études où la notion de congruence est considérée comme variable prédictive.

Une limitation d'un autre ordre, incidemment, concerne la mesure de l'estime de soi. Les qualités psychométriques de l'instrument utilisé, jointes au fait que son administration ne requiert que peu de temps, justifiaient son utilisation dans une étude sur une population <non captive> avec qui la communication se faisait essentiellement par la poste. Il reste que cet inventaire ne constitue qu'une mesure unidimensionnelle de l'estime de soi, et qu'une mesure tenant davantage compte de la complexité de cette variable aurait permis une mise à l'épreuve plus rigoureuse de notre hypothèse.

Il eût sans doute été préférable, pour les fins de la recherche, que tous les sujets aient terminé leurs études en même temps, et après l'application des mesures prédictives. Il faut reconnaître, toutefois, que cette limitation est inhérente à une étude de ce genre.

Les corrélations significatives, quoique modestes, obtenues lors du test de l'hypothèse 3 supportent cette hypothèse. Ces résultats, qui ont trait aux liens entre l'accroissement du sens de l'identité et l'accroissement de l'estime de soi vont dans le sens de la proposition de O'Connell (1976) selon qui l'estime de soi dérive de l'identité, et s'accordent avec le modèle de Hall (1990).

Ce qui ressort en définitive de l'examen des résultats obtenus est qu'au delà du support modeste et très partiel qui a été trouvé pour certaines formulations théoriques, l'étude qui a été réalisée contribue à mettre encore une fois en lumière le caractère complexe (Schlossberg, 1981; Schlossberg et al., 1995) des transitions et notamment, pourrions nous ajouter, celui de la prédiction des transitions professionnelles. Beaucoup de travail reste à accomplir dans ce secteur de recherche. Ainsi que le suggèrent Drolet, Monette, Bujold et Fournier (1997) dans leur modèle dialectique de la transition études-travail, la mise en lumière des variables individuelles et environnementales susceptibles d'intervenir dans cette transition, et de l'interaction de ces variables, est susceptible de s'avérer un nouveau pas dans ce sens.

Références

- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. Dans M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 41-65). New York: Cambridge University Press.
- Blouin, J. (Septembre 1982). Les 500 000 emplois de 1990. *L'Actualité*, 7, 49-59.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Bruhn, J. G. (1989). Job stress: An opportunity for professional growth. *Career Development Quarterly*, 37(4), 306-15.
- Bujold, C. (1980). Signification du travail et valeurs de travail: revue de la littérature canadienne de langue française. *L'Orientation Professionnelle*, 16(1), 5-47.

- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière: théories et recherches*. Boucherville, QC: Gaëtan Morin; Paris: Eska.
- Bujold, C. (Juillet 1994). Work role salience as predictor of employment finding. Dans L. L. Stewin & H. M. Madill (Présidents), *Use of WIS instrumentation in practice: The application of Super's theory*. Symposium tenu dans le cadre du 23ième Congrès international de psychologie appliquée, Madrid, Espagne.
- Bujold, C., & Fournier, G. (1991). Transition études-travail: valeur prédictive de certaines variables personnelles par rapport à l'identité et à l'obtention d'un emploi. Document inédit, Projet de recherche subventionné par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.
- Bujold, C., & Fournier, G. (1996a). Transition études-travail: Résumé des résultats d'une recherche subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. *L'Orientation*, 9(3), 25-29.
- Bujold, C., & Fournier, G. (Rédacteurs invités). (1996b). Transitions professionnelles [Numéro spécial]. *Revue Canadienne de Counseling*, 30(2), (3).
- Bujold, C., Fournier, G., Drolet, J.-L., & Monette, M. (1996). L'importance du rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie et sa valeur prédictive dans la transition études-travail. *Revue Canadienne de Counseling*, 30(2), 71-85.
- Bujold, C., & Monette, M. (1987). Nouveaux besoins: formation renouvelée. *L'Orientation*, 2(1), 15-18, 32.
- Bujold, C., & Monette, M. (1988). Counsellor education at Laval University: New programs for a better response to present and future needs in guidance and counselling. *Guidance and Counselling*, 3(5), 12-21.
- Cohen, D. (Juin 1983). Marie Jahoda: A lifetime exploring the meaning of work. *APA Monitor*, pp. 14-19.
- Drolet, J.-L., Monette, M., Bujold, C., & Fournier, G. (1997). *Transition études-travail: Analyse du processus de l'influence des modes d'interaction individu-environnement socio-professionnel, et des stratégies d'adaptation*. Programme de recherche dans le cadre du programme FCAR de soutien aux équipes de recherche 1993-1998. Rapport final. Québec, QC: Université Laval, Département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2^e éd.). New York: Norton.
- Fahmy, P. (1982). Socialisation des filles et problèmes d'orientation des femmes. *L'Orientation Professionnelle*, 14, 85-88.
- Fortin, G. (Janvier 1963). L'univers du travail. Dans *Les univers sociaux* (pp. 19-28). Montréal, QC: Institut canadien d'éducation des adultes, No. 12.
- Fournier, G., & Bujold, C. (1996). Accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale au cours de la transition études-travail. *Revue Canadienne de Counseling*, 30(3), 165-178.
- Friend, J. (1973). *Personal and vocational interplay in identity building: A longitudinal study*. Boston: Branden Press.
- Grand'Maison, J. (1975). *Des milieux de travail à réinventer*. Montréal, QC: Presses de l'Université de Montréal.
- Grand'Maison, J. (1977). Le travail, test d'humanité de notre société. *Communauté chrétienne*, 16, 12-30.
- Granrose, C.S., & Portwood, J. D. (1987). Matching individual career plans and organizational career management. *Academy of Management Journal*, 30(4), 699-720.
- Gratiot-Alphandéry, H. (Septembre 1988). Une valeur: le travail. *Les amis de Sèvres*, 3, 61-66.
- Hall, D. T. (1990). Career development theory in organizations. Dans D. Brown, L. Brooks, & coll. (Éds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2^e éd., pp. 422-454). San Francisco: Jossey-Bass.
- Holland, J. L. (1985a). *Making vocational choices* (2^e éd.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1985b). *Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices*. (3^e éd.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Iachan, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 133-41.
- Institut de recherches psychologiques. (1985). *Édition révisée de l'Inventaire de préférences professionnelles de Holland*. Montréal, QC: IRP.
- Kanchier, C., & Unruh, W. R. (1989). Work values: How do managers who change jobs differ from those who do not? *Journal of Employment Counseling*, 26, 107-16.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. The Jossey-Bass Management Series. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kelvin, P. (1981). Work as a source of identity: The implications of unemployment. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(1), 2-11.
- Latak, J. C. (1989). Work, stress, and careers: A preventive approach to maintaining organizational health. Dans M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 252-74). New York: Cambridge University Press.
- Le travailleur social (3 mars 1991). *Le Soleil*, p. B1.
- Massonnat, J., & Perron, J. (1985). *Identité personnelle et événements de vie (IPEV)*. Document inédit, Universités d'Aix-en-Provence et de Montréal.
- Massonnat, J., & Perron, J. (1986). *Identité personnelle et événements de vie*. Document inédit, Université d'Aix-en-Provence.
- Matin, M. W. (1996). *The psychology of women* (3^e éd.). Fort Worth, TX: Hartcourt Brace.
- Maynard, M. (1984). Work and nonwork perspectives and trends. *Journal of Employment Counseling*, 21(2), 74-82.
- Ministère de l'éducation du Québec. (1993). *Repères*. (Banque électronique de données). Montréal, QC: Société GRICS [Distributeur].
- Monnier, C. (1986). Identité et orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 15(2), 153-67.
- Montminy, M. (1990). *La relation entre le niveau d'estime de soi et la performance en entrevue d'emploi*. Essai de maîtrise inédit. Québec, QC: Université Laval.
- O'Connell, A. M. (1976). The relationship between life style and identity synthesis and resynthesis in traditional, neotraditional, and non-traditional women. *Journal of Personality*, 44(4), 675-688.
- Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of career development* (4^e éd.). Boston: Allyn and Bacon.
- Perron, J., Coallier, J. C., Valois, P. & Massonnat, J. (Août 1990). *Mesure auto-descriptive des changements identitaires consécutifs à un événement de vie: une étude de validité conceptuelle*. Manuscrit inédit.
- Perron, J., Lecomte, C., & Desharnais, R. (1990). *Les transitions à l'âge adulte: étude d'un modèle conceptuel*. Demande de subvention présentée au Conseil de la recherche en sciences humaines. Montréal, QC: Université de Montréal.
- Perron, J., & Ripon, A. (1990). *Travail et non-travail: Étude des effets psychologiques des transitions et de l'efficacité des interventions d'aide*. Document de travail. Bordeaux, France.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (Éds.). (1991). *Measures of personality and social psychological attitudes*. Toronto, ON: Academic Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18.
- Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Springer Publishing.
- Schlossberg, N. K. (1992). Adult development theories: Ways to illuminate the adult experience. Dans H. D. Lea & Z. D. Leibowitz (Éds.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (pp. 2-16). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B. & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (2^e éd.). New York: Springer Publishing.
- Schwartz, R. H. (1992). Is Holland's theory worthy of so much attention, or should vocational psychology move on? *Journal of Vocational Behavior*, 40, 179-87.

- Spain, A., & Bédard, L. (1987). Les aspects professionnels et le moment d'une première maternité. *Revue des Sciences de l'Éducation*, 13(1), 69-83.
- Spokane, A. R. (1985). Conceptual and methodological issues in person-environment fit research. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 217-21.
- Spokane, A. R. (1996). Holland's theory. Dans Brown, D., Brooks, L., & coll., (Éd.) *Career choice and development* (3^e éd.) (pp. 33-74). San Francisco: Jossey-Bass.
- Stake, J. E. (1979). Women's self-estimates of competence and the resolution of the career/home conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 33-42.
- Vallières, E. F., & Vallerand, R. J. (1990). Traduction et validation canadienne-française de l'Échelle de l'estime de soi de Rosenberg. *International Journal of Psychology*, 25, 305-16.
- Vernon, A. (1990). Self-development across the life span. *Counseling and Human Development*, 23(2), 1-11.
- West, M., Nicholson, N., & Arnold, J. (1987). Identity changes as outcomes of work-role transitions. Dans T. Honess & K. Yardley (Éds.), *Self and identity: Perspectives across the life span* (pp.287-303). Boston: Routledge & Kegan Paul.

À propos des auteurs

Charles Bujold, Ed.D., retraité de l'Université Laval, est professeur associé au département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation de cette université, et membre du Centre de recherche sur le développement de carrière (CERDEC). Ses publications portent notamment sur le développement de carrière et sur la relation individu-travail.

Geneviève Fournier, Ph.D., est professeure agrégée au département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation de l'Université Laval, et directrice du Centre de recherche sur le développement de carrière (CERDEC). Ses enseignements et ses recherches portent sur le locus de contrôle vocationnel, l'insertion socio-professionnelle, la relation dynamique individu-travail et l'intervention individuelle de courte durée.

Léo Daniel Lambert, M. Ps., est professionnel de recherche au Centre de recherche sur le développement de carrière (CERDEC).

Les demandes de tirés-à-part peuvent être adressées à Charles Bujold, Centre de recherche sur le développement de carrière, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec, QC, G1K 7P4. Télécopieur: 418-656-2885

L'étude dont il est question dans cet article a été subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).