
L'importance du rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie et sa valeur prédictive dans la transition études-travail

Charles Bujold
Geneviève Fournier
Jean-Louis Drolet
Marcel Monette
Université Laval

Résumé

Les études dont il est question dans cet article puisent aux résultats obtenus dans deux recherches de portée plus considérable. Les trois questions qui sont abordées sont les suivantes: (1) quelle est l'importance accordée au rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie dans certains groupes pour qui l'entrée dans le monde du travail est imminente? (2) L'importance accordée au rôle travail contribue-t-elle à prédire l'obtention d'un emploi congruent avec la formation acquise? (3) Quel est le rôle des variables programme d'études, genre et âge dans les rapports énoncés en 2? Des résultats conformes aux attentes théoriques sont présentés et discutés.

Abstract

The present article, while discussing studies that are based upon results obtained during two larger research projects, explores the following questions: (1) What is the importance accorded to the role of work in relationship to other life roles by certain groups that will be entering the job market in the near future? (2) Can the importance given to the role of work be a predictor of success in obtaining employment in a field related to training? and, (3) What role do the variables *field of study*, *gender* and *age* play in the relationship mentioned in the second question? Results which are consonant with theoretical expectations are presented and discussed.

Une abondante documentation de nature conceptuelle et empirique porte sur l'importance accordée au travail dans la vie des individus, sur la nécessité de saisir le sens psychologique qu'il peut comporter si nous voulons comprendre le monde du travail de demain, de même que sur la pertinence d'étudier son caractère relatif par rapport à d'autres réalités de la vie. Par ailleurs, le problème des transitions de vie, incluant notamment les transitions professionnelles, a depuis un certain temps été l'objet de recherches visant à mieux faire comprendre les multiples aspects de ce phénomène dans le contexte social, culturel et économique de notre époque.

C'est dans la lignée de ces travaux et de ces préoccupations que s'inscrivent les études dont il est question dans cet article, études qui puisent aux résultats obtenus dans deux recherches de portée plus considérable (Bujold & Fournier, 1992-95; Monette & Drolet, 1992-95). Les trois questions qui sont abordées sont les suivantes: (1) quelle est l'importance accordée au rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie dans certains groupes pour qui l'entrée dans le monde du travail est

imminente? (2) L'importance accordée au rôle travail contribue-t-elle à prédire l'obtention d'un emploi congruent avec la formation acquise? (3) Quel est le rôle des variables programme d'études, genre et âge dans les rapports énoncés en 2?

APPROCHE CONCEPTUELLE

L'importance du travail

Les écrits scientifiques sur le travail révèlent des contrastes dans la perception que les individus en ont ou dans la valeur qu'ils lui attachent (Bujold, 1980; Cohen, 1983). En France, par exemple, de nombreuses études ont mis en évidence chez les jeunes une allergie au travail qui est surtout reliée au fait que l'occupation n'est pas perçue comme un moyen de se valoriser (Frances, 1986). Ceci se rapproche de ce que Bujold (1980) constatait dans sa revue de la documentation. Eisenberger (1989) dénonce la diminution de l'éthique du travail chez les américains et leur manque d'investissement dans ce rôle. Kanter et Mirvis (1989), pour leur part, constatent le cynisme qui se manifeste chez les travailleurs américains, faute pour ceux-ci d'exercer un travail qui ait du sens, qui soit stimulant, qui offre des possibilités d'avancement et qui soit bien géré.

Par contre, une importante étude canadienne (Burstein, Tienhaara, Hewson & Warrander, 1975) indique que le travail se trouve au coeur de la vie des canadiens, étant considéré par eux comme le principal moyen (avant la famille et les amis) pour réaliser leurs objectifs. Une forte proportion d'entre eux y voient un moyen d'épanouissement personnel. Sur la base d'un rapport du projet ASOPE, Voisard (1979) souligne que près de la moitié des jeunes jugent leur emploi en fonction de critères tels que la possibilité d'utiliser ses aptitudes, d'être créateur et original, alors que moins d'un tiers d'entre eux mentionnent des critères extrinsèques tels que le salaire et la sécurité. Plus récemment, les résultats recueillis par un important groupe de recherche (MOW International Research Team, 1987) dans huit pays (Japon, Yougoslavie, Israël, États-Unis, Belgique, Hollande, Allemagne et Angleterre) révèlent ce qui suit: 81.6% des gens continueraient à travailler même s'ils n'y étaient pas tenus pour assurer leur subsistance; les gens pour qui le travail est important y consacrent plus d'heures et le temps qu'ils y investissent est également en rapport avec la possibilité qu'il offre de s'y exprimer; en général, l'importance accordée au travail et à ses aspects expressifs est beaucoup fonction du niveau socio-économique. Cette même étude révèle que la centralité du travail, définie en termes de l'importance que prend le travail dans la vie d'une personne, est modérément ou très élevée pour 65% des répondants dans les huit pays. Le travail s'avère moins important que la famille mais plus que la communauté, la religion et le loisir. Cette importance est dans une certaine mesure en relation positive avec l'âge. Enfin, ainsi que le soulignent les auteurs, cette recher-

che illustre la diversité et la complexité dont témoignent certaines études sur les objectifs et le sens du travail.

Cette complexité et les contrastes qui ressortent de ce qui précède constituent déjà un indice que le travail joue un rôle important, comme le souligne Gouguelin (1987). Cette importance est encore reflétée par le fait que selon plusieurs études, la satisfaction au travail est en corrélation positive avec la satisfaction générale que les personnes retirent de la vie, par exemple dans leurs loisirs, leur vie de famille, etc. (Frances, 1986).

L'intérêt suscité par la question du travail s'est manifesté dans d'importants projets de recherche, tel l'Étude internationale sur l'importance du travail (Super, 1979; Knasel, Super & Kidd, 1981), et l'autre étude internationale menée par le MOW International Research Team (1987). Selon ces derniers chercheurs, il faut comprendre le sens psychologique que prend le travail dans la société contemporaine si l'on veut comprendre le monde du travail de demain. De plus, certains travaux sur l'importance du travail (Knasel et al., 1981) mettent en lumière la nécessité de tenir compte, notamment, des aspects attitudinaux et comportementaux d'un rôle donné, de même que du caractère relatif d'un rôle dont on évalue l'importance. Quintanilla et Wilpert (1988) soulignent également l'importance de prendre en considération ce dernier aspect.

Genre et travail: le cas des femmes

Des publications scientifiques sur le sujet au cours des années 1970 (Bujold, 1980), il ressortait que même si le travail était considéré comme important par un nombre considérable de femmes, il semble qu'il occupait dans leur vie une place moins considérable que dans celle des hommes, que les satisfactions qu'elles en attendaient différaient un peu de celles qui étaient recherchées par ces derniers, et que quelle que soit l'option choisie par la femme (travail à l'extérieur ou travail à la maison), elle faisait face, dans l'organisation de la société, à plus de problèmes que son partenaire masculin. Un examen subséquent (Bujold, 1989) du développement de carrière chez les femmes indique que même si elles constituent une proportion importante de la main-d'oeuvre et que des progrès ont été réalisés pour favoriser leur insertion socioprofessionnelle, la difficulté de concilier la carrière professionnelle et les responsabilités familiales représente un des problèmes qui illustrent que la situation de la femme par rapport au travail reste encore passablement différente de celle de l'homme. Ceci est notamment reflété par le fait que les femmes orientées vers la carrière diffèrent sensiblement de celles qui sont orientées vers la famille (Fitzgerald & Betz, 1983). La difficulté de conciliation de divers rôles est un aspect qui est également mis en

lumière par Spain et Bédard (1987). Les récents travaux de Spain, Hamel et Bédard (1994) témoignent abondamment, par ailleurs, de l'importance de situer le développement de carrière des femmes dans une perspective globale, c'est-à-dire dans l'optique d'un projet de vie qui tienne compte des volets vie amoureuse, vie sociale et maternité.

Les transitions

On a déjà souligné le manque de recherches sur le thème des transitions dans les carrières et l'importance de remédier à cette situation (Nicholson & West, 1989; West, Nicholson & Arnold, 1987). Même si ce thème a stimulé récemment une activité assez considérable (par exemple, Riverin-Simard, 1993), il reste beaucoup à apprendre sur les divers aspects des phénomènes transitionnels. Pour Schlossberg (1981), une transition, qui peut être définie notamment en termes de changement de rôle, est "un événement ou un non-événement qui modifie la perception qu'une 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" (p. 15, la traduction est de nous). Dans son modèle, Schlossberg (1981) insiste sur la nécessité de tenir compte de plusieurs facteurs dans une transition, l'âge et le stade de vie étant parmi ceux-là. Latak (1989), pour sa part, considère que l'engagement de la personne dans divers aspects de sa vie peut faciliter une transition.

L'événement que constitue une transition peut évidemment être considéré d'une façon rétrospective. Mais pour Perron et Ripon (1990), les transitions études-monde du travail se prêtent bien à une étude prospective, alors qu'il est possible d'examiner les antécédents (prédicteurs) susceptibles de favoriser cette transition, et les effets qui en résultent, effets qui constituent les critères d'adaptation à cette transition. Il s'agit ici en somme de transitions anticipées, ainsi qu'en parle Schlossberg (1992).

La congruence personne-environnement

Holland (1985) 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 a souvent été vérifiée avec des échantillons d'étudiants et d'étudiantes aux niveaux

secondaire et collégial de même qu'avec des travailleurs et travailleuses (Holland, 1985; Spokane, 1985; Granrose & Portwood, 1987).

L'âge

L'âge fait partie des caractéristiques individuelles dont il importe de tenir compte dans une transition (Schlossberg, 1981). Parmi les divers rôles qu'une personne peut jouer au cours de sa vie, certains, dont le rôle travail, pourront prendre plus d'importance à certains moments qu'à d'autres (Super, 1980). C'est d'ailleurs ce qui ressort des études de normalisation de l'Inventaire des rôles de la vie (Fitzsimmons, Macnab & Casserly, 1984).

Résumé et implications

Les transitions, dans lesquelles l'âge incidemment est un facteur à considérer, sont susceptibles d'être facilitées par l'engagement des personnes dans divers aspects de leur vie. Dans cette optique, il devient intéressant d'étudier l'importance que revêt un rôle comme le travail dans la transition des études au monde du travail.

L'ensemble des écrits conceptuels et empiriques dont nous avons fait état concernant l'importance du rôle travail indiquent que la centralité, ou l'importance du travail, tend à être modérément ou très élevée chez la majorité des gens, qu'elle semble dans une certaine mesure être en relation avec l'âge et être plus forte chez des personnes exerçant des emplois de niveau socioéconomique plus élevé. Ajoutons qu'il a été observé qu'un faible niveau d'importance accordée au travail était associé à un niveau élevé d'indécision vocationnelle chez des collégiens (Greenhaus & Simon, 1977). Face à l'ensemble de ce qui précède, il semble justifié de supposer que l'importance accordée au rôle travail est susceptible d'être prédictive de l'obtention d'un emploi.

Même si les femmes orientées vers la carrière se distinguent à plusieurs points de vue de celles qui sont orientées vers la famille (Fitzgerald & Betz, 1983), elles rencontrent plus de difficultés, dans la société actuelle, à concilier le rôle travail avec les rôles traditionnels qu'elles ont depuis longtemps exercés, ce qui peut influencer chez elles la relation entre l'importance qu'elles accordent au travail et l'obtention d'un emploi.

Les données théoriques et empiriques concernant la congruence permettent d'envisager que si le travail est important pour des personnes, elles chercheront un emploi correspondant à leur formation.

L'âge enfin peut être considéré comme une variable qui viendra moduler la relation entre l'importance du travail et l'obtention d'un emploi, car différents rôles peuvent prendre plus ou moins d'importance selon l'âge. De plus, il est connu que les politiques d'embauche tiennent souvent compte de l'âge.

Hypothèses générales de recherche

Sur la base du contexte théorique qui vient d'être présenté, les hypothèses suivantes ont été émises: (1) l'importance du travail sera reliée positivement à l'obtention d'un emploi congruent avec la formation acquise; (2) les variables genre et âge moduleront la relation énoncée en 1.

Étude exploratoire

Comme l'intérêt premier dans cet article porte notamment sur la valeur prédictive de l'importance accordée au travail dans la transition études-travail, aucune hypothèse n'a été formulée concernant les différences dans l'importance accordée au travail par rapport aux autres rôles dans les groupes composant les échantillons. L'examen préalable de ces données permettra néanmoins d'élargir le cadre de la discussion des résultats.

Bien que le rôle de la variable programme d'études soit considéré dans la prédiction, il n'y a pas d'hypothèse à son sujet, compte tenu du manque d'assises théoriques et empiriques. Son étude aura donc également un caractère exploratoire.

MÉTHODE

Sujets

Les 500 sujets de l'étude I (Bujold & Fournier, 1992-95) sont des personnes qui étaient susceptibles de compléter entre mai 1992 et septembre 1993 leur programme de maîtrise professionnel en orientation ou en psychologie, ou de baccalauréat en service social (diplômes donnant accès aux ordres professionnels concernés) dans des universités francophones québécoises (Université Laval, Université de Montréal, Université de Sherbrooke, Université du Québec à Montréal). Ce choix repose sur un certain nombre de considérations. Ainsi, les transformations sociales ont fait surgir, entre autres besoins, celui du counseling de carrière (Bujold & Monette, 1987, 1988). Des besoins existent également dans les secteurs de la psychologie (M. Poirier, communication personnelle, Août 1991), et du service social (Le travailleur social, 1991). Par contre, l'orientation se classe 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 affectent également des secteurs de la psychologie, notamment scolaire et clinique, et le service social. Le choix d'étudiants et d'étudiantes dans les domaines ci-haut mentionnés a donc semblé pertinent en ce sens que l'obtention d'un emploi peut reposer, dans ces cas, sur les efforts et la détermination susceptibles d'être reliés

aux valeurs, attitudes et caractéristiques des personnes. A ces considérations, s'ajoute le fait que la clientèle étudiante dans ces mêmes secteurs et majoritairement féminine, ce qui, en plus de donner l'occasion de contrôler l'effet de la variable genre, peut permettre d'apporter un éclairage complémentaire sur la problématique du développement de carrière féminin.

Les 629 sujets de l'étude II (Monette & Drolet, 1992-95), qui proviennent d'une recherche sur la structure d'insertion socioprofessionnelle lors de la transition école-travail, se répartissent sur quatre niveaux d'études (secondaire et collégial professionnels, premier et deuxième cycles universitaires). Les deux derniers niveaux ont toutefois été regroupés pour fins d'analyse.

Les 500 sujets retenus pour l'étude I (après élimination de certains dossiers incomplets) provenaient d'un échantillon de base de 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 des sujets des études I et II en fonction du genre, du programme ou du niveau apparaît au tableau 1. Ainsi que l'indique ce tableau, l'échantillon de l'étude I, très majoritairement composé de femmes (80.4%), se distribue d'une façon relativement uniforme dans les trois programmes, alors que celui de l'étude II, qui est féminin dans une proportion de plus de 60%, est concentré aux niveaux collégial et universitaire.

TABLEAU 1
Répartition des sujets dans les études I et II

Genre	Étude I			Étude II		
	Orientation	Psychologie	Serv. social	Secondaire	Collégial	Universitaire
Femmes	103	156	143	72	196	113
Hommes	37	31	30	39	113	96

Instruments

L'Inventaire de la signification et de l'importance (ISI) (Ministère des approvisionnements et services Canada, 1992) a été utilisé pour mesurer la signification et l'importance accordées à cinq rôles: études, travail, service communautaire, activités domestiques et familiales, et loisirs. Cet inventaire de 34 énoncés cotés sur une échelle de quatre points évalue ces rôles en termes de participation (dimension comportementale) de même que d'engagement et de réalisation de valeurs (dimensions affectives). La réalisation des valeurs réfère à la mesure selon laquelle une

personne voit un rôle donné comme lui permettant d'exprimer ses valeurs. La fidélité de cet instrument est attestée par des coefficients de cohérence interne alpha de .84 à .95 (Fitzsimmons et al., 1984). Sa validité conceptuelle, concomitante et de contenu a aussi été démontrée (Fitzsimmons et al., 1985). Un questionnaire de relance a également été utilisé dans l'étude I pour vérifier notamment la situation d'emploi ou de non emploi des sujets, de même que la nature de l'emploi exercé, le cas échéant.

Déroulement de l'expérimentation

Etude I: A l'automne 1992, 853 sujets ayant complété leur programme d'étude depuis mai 1992 ou susceptibles de le compléter avant septembre 1993 ont été invités par lettre à participer à cette recherche. Cinq cent seize (516) ont accepté l'invitation et ont répondu aux inventaires et questionnaires reçus. La collecte des données, à cette étape comme aux étapes subséquentes de l'étude, a été faite par la poste. Tel que mentionné plus haut, 500 sujets ont été retenus. Une première relance a été faite à l'automne 1993 pour vérifier leur situation d'emploi ou de non emploi et recueillir un certain nombre de renseignements connexes. Un deuxième questionnaire de relance a été envoyé dans le même but à l'automne 1994, en même temps que nous avons procédé à d'autres mesures relatives à des variables étudiées dans cette recherche. Quatre-cent-cinquante-six (456) personnes ont répondu à ce questionnaire et ce sont des données de ce deuxième questionnaire qui sont considérées dans le présent article. Les secteurs 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 (degré de correspondance) entre les deux a été calculée en utilisant l'index d'Iachan (1984), la moyenne des scores de congruence étant retenue lorsque deux ou trois emplois étaient exercés. Des analyses de régression logistique et multiple ont été faites sur les résultats prédictifs.

Etude II: A l'automne 1993, environ 2000 personnes poursuivant des études au secteur public dans la région de Québec ont été sélectionnées pour participer à cette recherche. Il s'agissait d'élèves du secondaire professionnel susceptibles de compléter leurs études entre janvier et décembre 1994, d'étudiants et d'étudiantes du collégial professionnel prévoyant terminer leurs études entre mai et décembre 1994 et enfin de finissants et de finissantes potentiels pour la période de mai à décembre 1994 au niveau du baccalauréat et de la maîtrise. La plupart des sujets de cet échantillon comptaient intégrer le marché du travail à la fin du programme d'études dans lequel ils étaient inscrits. Six-cent-vingt-neuf (629) des 2000 sujets potentiels ont répondu par la poste à l'ISI. Les

données de la relance n'ayant toutefois été recueillies que récemment, elles ne pourront être utilisées ici.

RÉSULTATS

Les données relatives à l'importance du rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie seront tout d'abord présentées. Nous ferons par la suite état des résultats significatifs obtenus lors de la mise à l'épreuve des hypothèses. Le seuil de signification a été fixé à .05.

La place du travail

L'examen des scores obtenus à l'ISI par les sujets des études I et II révèle ce qui suit: (1) dans l'échantillon I, et ce peu importe le sexe ou le programme, le travail se classe au premier rang en termes d'engagement et de réalisation de valeurs, alors qu'en termes de participation, il se situe au deuxième rang, après les études, sauf pour les hommes du programme d'orientation qui lui accordent la première place; (2) dans l'échantillon II, autant pour les hommes et les femmes de tout niveau d'étude, la situation est la même que dans l'échantillon I en ce qui a trait à l'engagement et à la réalisation de valeurs. En termes de participation, par contre, le travail se situe au troisième rang, après les études et le loisir.

Valeur prédictive de l'importance accordée au rôle travail

Tel que mentionné déjà, il ne sera ici question que de l'étude I. Les données descriptives sur l'importance du travail recueillies au cours de cette étude apparaissent au tableau 2. L'étendue possible des scores à l'ISI est de 10 à 40 pour la participation et l'engagement et de 14 à 56 pour la réalisation de valeurs. Même si, pour les échelles engagement et réalisation de valeurs, le rôle travail arrive en tête de liste par rapport aux autres rôles, il convient de noter que les scores bruts pour ces échelles correspondent à des rangs centiles allant de 58 à 47 dans le cas des femmes et de 60 à 44 dans celui des hommes lorsque l'échantillon est comparé aux groupes normatifs des femmes et des hommes adultes.

Avant d'examiner les résultats prédictifs, il importe de préciser qu'au cours de la première cueillette de données, à l'automne 1992, nous avons demandé aux sujets si, à la fin de leurs études, ils comptaient chercher un emploi à temps plein ou à temps partiel ou encore s'ils avaient l'intention de n'en chercher aucun. Trois-cent-soixante (360) personnes ont indiqué la première alternative et 346 d'entre elles ont répondu au questionnaire de relance. Ce sont ces 346 personnes, constituant donc un sous-échantillon, qui ont été retenues pour les analyses prédictives, étant donné que les raisons invoquées par les autres, à savoir la poursuite des études, l'investissement dans la vie familiale, un emploi déjà offert, etc., les éliminaient comme sujets pour une étude sur la transition au monde

TABLEAU 2

Moyennes des scores buts, écarts types et rangs centiles pour le rôle travail à l'Inventaire de la signification et de l'importance pour les sujets de l'étude I*

Programmes	Femmes				Hommes			
	M	ET	RC	n**	M	ET	RC	n**
<i>Orientation</i>								
Participation	29.08	6.74	52	103	30.11	5.29	58	37
Engagement	35.06	4.32	58	103	34.08	4.79	60	37
Valeurs	46.82	6.36	53	103	47.57	5.12	56	37
<i>Psychologie</i>								
Participation	27.32	6.97	33	156	27.77	8.14	42	31
Engagement	34.14	4.37	50	156	32.87	4.90	51	31
Valeurs	45.78	6.52	47	156	46.55	6.18	51	31
<i>Service social</i>								
Participation	27.05	6.69	30	143	26.57	6.21	34	30
Engagement	33.63	4.97	48	143	32.13	6.06	47	30
Valeurs	46.42	6.69	51	143	44.83	7.59	44	30

* Normes des adultes francophones (femmes et hommes).

** Nombre de sujets dans chaque sous-groupe.

du travail. De ces 346 personnes, 161 exerçaient à l'automne 1994 un emploi à temps plein et 110 avaient au moins un emploi à temps partiel. Le score moyen de congruence pour ces 271 personnes est de 24.04 à l'index d'Iachan, qui va de 0 (incongruence maximale) à 28. Enfin, pour 185 de ces 271 sujets, l'écart moyen en mois entre la fin des études et l'entrée en emploi à temps plein ou à temps partiel était de 11.67 mois. Cet écart était de 15.23 mois pour les 22 sujets qui avaient deux emplois à temps partiel, et un sujet avait obtenu après 7 mois le premier de ses trois emplois à temps partiel. Les autres sujets ont omis de répondre ou n'avaient pas encore terminé leurs études.

Les analyses de régression logistique effectuées pour vérifier la valeur prédictive de la signification et de l'importance du travail en fonction de l'exercice d'un emploi à temps plein ou à temps partiel donnent plusieurs résultats significatifs. Ainsi, la participation s'est avérée prédictive dans le sous-échantillon pris globalement ($n=346$, $p=.008$, PC [proportion de chance]=1.05), chez les sujets du programme d'orientation ($n=104$, $p=.04$, PC=1.08), chez les sujets de 26 ans et plus ($n=189$, $p=.02$, PC=1.06), et chez les hommes ($n=60$, $p=.02$, PC=1.12). La participation s'est également avérée prédictive en fonction de l'exercice d'un emploi à temps plein chez les hommes ($n=60$, $p=.02$, PC=1.10).

Des analyses de régression multiple ont été faites pour étudier la valeur prédictive de la signification et de l'importance du travail en fonction de

l'obtention d'un emploi à temps plein *ou* à temps partiel *congruent* avec la formation acquise. La dimension réalisation de valeurs s'est révélée prédictive du score de congruence pour le sous-échantillon ($n=260$, $F=4.6337$, $p=.03$, R^2 partiel [pourcentage de variance expliquée]=.0176), chez les sujets du programme de service social ($n=97$, $F=5.0115$, $p=.02$, R^2 partiel=.0501), dans le groupe d'âge de 20 à 25 ans ($n=119$, $F=4.9431$, $p=.02$, R^2 partiel=.0405), et chez les femmes ($n=216$, $F=5.3632$, $p=.02$, R^2 partiel=.0244).

La valeur prédictive de la signification et de l'importance du travail a également été étudiée au moyen d'analyses de régression multiple en fonction de l'exercice d'un emploi à temps plein *congruent* avec la formation acquise. La dimension réalisation de valeurs s'est avérée prédictive du score de congruence pour les sujets de 20 à 25 ans ($n=69$, $F=7.4183$, $p=.008$, R^2 partiel=.0997), et pour les femmes ($n=119$, $F=7.4230$, $p=.007$, R^2 partiel=.0597). Par contre, une relation négative a été observée dans le sous-échantillon entre l'engagement par rapport au rôle travail et l'obtention d'un emploi à temps plein congruent avec la formation acquise ($n=152$, $F=4.0618$, $p=.04$, R^2 partiel=.0254).

L'analyse statistique des données recueillies apporte donc une confirmation partielle mais néanmoins intéressante aux hypothèses formulées. La discussion qui suit nous permettra d'examiner plus précisément la signification de ces résultats en regard du cadre théorique à la base de cette étude.

DISCUSSION ET CONCLUSION

Les résultats observés dans les deux études en ce qui a trait à l'importance accordée au travail par rapport à d'autres rôles de la vie rejoignent ceux que rapportaient Burstein et al. (1975) et ils se rapprochent sensiblement de ceux qu'ont obtenus les chercheurs du MOW International Research Team (1987). Ils font également écho aux travaux de Knasel et al. (1981) qui soulignaient la nécessité de tenir compte des aspects attitudinaux et comportementaux d'un rôle donné, de même que de son caractère relatif, cette dernière préoccupation étant partagée par Quintanilla et Wilpert (1988). Ainsi que nous l'avons vu, en effet, chez les sujets des deux échantillons, qui sont des personnes aux études ou qui les ont tout juste complétées, l'importance accordée au travail (par rapport aux études) en termes de participation diffère de celle que ces sujets lui attribuent sous l'angle de l'engagement ou de la réalisation de valeurs, ce qui est conforme à ce que l'on peut théoriquement attendre. A ce propos, il y a également lieu de noter que dans l'échantillon II, constitué de personnes plus jeunes que dans l'échantillon de l'étude I, le loisir se classe, en termes de participation, avant le travail, mais après les études.

Malgré les réserves qui s'imposent et dont nous ferons état plus loin, l'examen des données prédictives révèle un certain nombre d'aspects

intéressants. Ainsi la participation, mais non l'engagement, constitue un facteur significatif de prédiction en rapport avec l'exercice d'un emploi à temps plein ou à temps partiel. A prime abord, on pourrait croire qu'un résultat de cette nature se démarque de la proposition de Latak (1989) selon laquelle l'engagement de la personne peut faciliter une transition. Il y a lieu par contre de considérer que la dimension participation est une composante de la mesure de l'importance que peut revêtir le rôle travail, et que par ailleurs, dans son insistance sur la nécessité de tenir compte de plusieurs facteurs dans une transition, Schlossberg (1981) a mentionné la stade de vie. Même si la dimension participation n'est qu'au deuxième rang en termes d'importance, il semble logique qu'elle s'avère prédictive de l'obtention d'un emploi non seulement dans l'ensemble de l'échantillon, mais aussi chez les sujets masculins (en comparaison avec les femmes) et les sujets un peu plus âgés, compte tenu de ce que la documentation suggère concernant la problématique féminine du développement de carrière (Bujold, 1989; Spain & Bédard, 1987; Spain et al., 1994), l'importance de facteur âge dans les transitions (Schlossberg, 1981) et l'importance d'un rôle (Super, 1970; Fitzsimmons et al., 1984). Ces sujets de l'échantillon I ont déjà aussi, à des degrés divers, une expérience du monde du travail, ce qui est également susceptible de contribuer à cette situation. Quant au fait que cette dimension soit également un prédicteur chez les sujets du programme d'orientation, il est permis de supposer que la sensibilisation à la réalité du rôle travail inhérente à la formation offerte dans ce secteur contribue à expliquer ce résultat.

Les analyses de régression multiple concernant l'exercice d'un emploi à temps plein ou à temps partiel *congruent* avec la formation acquise apportent également certains résultats qui s'articulent aux présupposés théoriques. Ainsi la réalisation des valeurs, une dimension affective dans la mesure de l'importance du rôle travail, est en relation avec la congruence pour un emploi à temps plein *ou* à temps partiel dans trois "groupes": dans le sous-échantillon, chez les plus jeunes, et chez les femmes. Pour un emploi à temps plein, cette relation s'observe chez les plus jeunes et chez les femmes. Des résultats de cette nature sont cohérents avec ce que nous amène à prédire les travaux sur la notion de congruence. Ils nous rappellent aussi que Voisard (1979) notait chez les jeunes le désir que le travail permette l'expression de valeurs de travail intrinsèques. La place importante qu'occupe notamment la dimension relationnelle dans le développement personnel et vocationnel des femmes (Spain et al., 1994) est aussi en lien avec les résultats obtenus, considérant les secteurs professionnels en cause.

S'il est difficile d'interpréter le résultat obtenu avec les sujets en service social (une variation d'échantillonnage pouvant être en cause), il est par contre surprenant, du moins à prime abord, de constater que le seul

résultat significatif observé en rapport avec la dimension engagement soit un résultat négatif. Il semblerait que les sentiments positifs éprouvés par rapport au rôle travail soient prédicteurs de l'exercice d'un emploi à temps plein incongruent avec la formation acquise. Voilà un aspect qui demanderait une investigation plus poussée.

En conclusion, les données de ces études apportent plusieurs éléments pertinents en rapport avec les questions et les hypothèses formulées. Il importe toutefois de souligner que malgré les résultats significatifs présentés, les pourcentages de variance expliquée restent modestes, ainsi que l'illustrent les R^2 partiels observés dans les analyses de régression multiple. De la même façon, les indices PC des analyses de régression logistique invitent à la prudence, un indice de 1.05 indiquant, à titre d'exemple, 1.05 fois plus de chance d'obtenir un emploi. Des observations de cette nature mettent une fois de plus en lumière l'importance de tenir compte, dans une transition, de plusieurs facteurs, ainsi que le mentionnait Schlossberg (1981), et ainsi que le suggèrent des travaux récents de Bujold et Fournier (1994, 1995). L'exploitation subséquente des données de ces recherches devrait s'avérer une contribution dans ce sens.

Références

- Blouin, J. (Septembre 1982). Les 500 000 emplois de 1990. *L'Actualité*, 49-59.
- 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.
- . (1989). *Choix professionnel et développement de carrière: théories et recherches*. Boucherville, Qué.: Gaëtan Morin éditeur, Paris: Editions Eska.
- Bujold, C. & Fournier, G. (1992-95). Transition études-travail: valeur prédictive de certaines variables personnelles par rapport à l'identité et à l'obtention d'un emploi. Recherche subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.
- . (Juillet 1994). Work role salience, job hunting strategies, self-esteem, grade point average and person-environment congruence as predictors of employment finding. Communication présentée au XVème congrès de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle, Madrid, Espagne.
- . (Janvier 1995). Stratégies utilisées dans la recherche d'emploi et insertion socioprofessionnelle. Communication présentée au 21ème Colloque national touchant le développement de carrière, Ottawa, Canada.
- Bujold, C. & Monette, M. (1987). Nouveaux besoins: formation renouvelée. *L'Orientation*, 2(1), 15-18, 32.
- . (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. (Numéro spécial: Counsellor Education: Toward the Future.)
- Burstein, M., Tienhaara, N., Hewson, P. & Warrander, B. (1975). *Les canadiens et le travail: conclusions d'une étude sur l'éthique du travail et d'une étude sur la satisfaction professionnelle*. Ottawa, Ont.: Main d'oeuvre et Immigration, Recherche et Planification stratégique.
- Cohen, D. (1983). Marie Johoda: A lifetime exploring the meaning of work. *The APA Monitor*, 14, 19.
- Eisenberger, R. (1989). *Blue Monday: The loss of the work ethic in America*. New York: Paragon House Publishers.

- Fitzgerald, L. F. & Betz, N. E. (1983). Issues in the vocational psychology of women. Dans B. W. Walsh & S. H. Osipow (eds.), *Handbook of vocational psychology, Volume I: Foundations*, (pp. 83-159). Hillsdale, N.J.: Lawrence Earlbaum Associates.
- Fitzsimmons, G. W., Macnab, D. & Casserly, C. (1984). *Etude canadienne sur l'importance du travail: normalisation à l'échelle nationale de l'Inventaire des rôles de la vie*. Edmonton, Alta.: PsiCan Consulting Ltd.
- . (1985). *Technical manual for the Life Role Inventory values scale and the Salience Inventory*. Edmonton, Alta.: PsiCan Consulting Ltd.
- Frances, R. (1986). La satisfaction au travail. Panorama de la question. *Revue de Psychologie Appliquée*, 3(4), 491-508.
- Goguelin, P. (1987). Vers une nouvelle psychologie du travail. Evolution ou mutation? *Revue de Psychologie Appliquée*, 37(2), 139-74.
- Granrose, C. S. & Portwood, J. D. (1987). Matching individual career plans and organizational career management. *Academy of Management Journal*, 30(4), 699-720.
- Greenhaus, J. H. & Simon, W. E. (1977). Career salience, work values, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 104-10.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices* (2ième ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, Inc.
- Iachan, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 133-41.
- 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 Inc., Publishers.
- Knasel, E. G., Super, D. E. & Kidd, J. M. (1981). *Work salience and work values: Their dimensions, assessment and significance*. (Final technical report to the US Army Research Institute). Cambridge, England: National Institute for Careers Education and Counselling.
- 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.
- Ministère de l'éducation du Québec. (1993). *Repères*. (Banque électronique de données.) Montréal, Qué.: Société GRICS (Distributeur).
- Ministère des approvisionnements et services Canada. (1992). *L'inventaire de la signification et de l'importance*. Edmonton, Alta.: Psychometrics Canada Ltd.
- Monette, M. & Drolet, J. L. (1992-95). Etude de la structure d'insertion socioprofessionnelle lors de la transition école-travail. Recherche subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London, England: Academic Press.
- Nicholson, N. & West, M. (1989). Transitions, work histories, and careers. Dans M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (eds.), *Handbook of career theory*, (pp. 181-201). New York: Cambridge University Press.
- 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.
- Quintanilla, S. A. R. & Wilpert, B. (1988). The meaning of working—Scientific status of a concept. Dans V. de Keyser, T. Quale, B. Wilpert & S. A. R. Quintanilla (eds.), *The meaning of work and technological options*, (pp. 3-14). New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Riverin-Simard, D. (1993). *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Ste-Foy: Presses de l'Université Laval.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18.
- . (1992). Adult development theories: Ways to illuminate the adult experience. Dans H. D. Lea & Z. D. Leibowitz (eds.), *Adult career development: Concepts, issues and practices*, (pp. 2-16). Alexandria, VA: National Career Development Association.

- 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.
- Spain, A., Hamel, S. & Bédard, L. (1994). *Devenir: approche éducative en développement de carrière au féminin*. Ste-Foy: Les Presses de l'Université Laval.
- Spokane, A. R. (1985). Conceptual and methodological issues in person-environment fit research. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 217-21.
- Super, D. E. (1979). *Research project proposal: the work importance study*. New York: Teachers College, Columbia University.
- . (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 282-98.
- Voisard, A. M. (17 novembre 1979). Du coeur à l'ouvrage. *Le Soleil*.
- West, M., Nicholson, N. & Arnold, J. (1987). Identity changes as outcomes of work-role transitions. Dans T. Honess & K. Yardley (eds.), *Self and identity: Perspectives across the life span*, (pp. 287-303). Boston, Mass.: Routledge & Kegan Paul, Inc.

À propos des auteurs

Les signataires du présent article sont membres du Centre de recherche sur le développement de carrière (CERDEC) de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval.

Charles Bujold, Ed.D., est professeur retraité de l'Université Laval. Ses publications portent notamment sur le développement de carrière et sur la relation individu-travail. Il poursuit actuellement des recherches sur les transitions professionnelles.

Geneviève Fournier, Ph.D., est professeure agrégée au Département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation à l'Université Laval. 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.

Jean-Louis Drolet, Ed.D., est professeur titulaire au Département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation à l'Université Laval. Ses recherches et ses publications portent sur l'intentionnalité professionnelle, l'adaptation socio-professionnelle et les projets de vie.

Marcel Monette, D.Ps., est professeur agrégé au Département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation à l'Université Laval, et directeur du CERDEC. Ses enseignements mettent l'emphase sur les fonctions de consultation et d'évaluation de programme. Ses recherches touchent à la formation des conseillers et des conseillères, au processus de transition et à l'étude de l'adolescence.

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.

Les études dont il est question dans cet article ont été subventionnées par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) du Canada.

Les signataires de cet article remercient Madame Camille Gagné et Monsieur Marc Létourneau pour leur aide précieuse dans l'analyse des données de leurs études.