

JEAN-PIERRE THIVIERGE<sup>1</sup>,  
FRANÇOIS DELORME,  
BERNARD TETREAU,  
*Institut de Psychologie,  
Université de Montréal.*

## ETUDE DIFFERENTIELLE DE LA LIAISON ENTRE LES CARACTERISTIQUES PERSONNELLES D'UN GROUPE DE STAGIAIRES ET LEUR DEGRE D'EFFICACITE EN COUNSELING D'ORIENTATION

**RESUME:** Dans cette étude, on a tenté de mettre en relief l'influence relative des traits de personnalité de 44 stagiaires (24 étudiants et 20 étudiantes) en counseling individuel d'orientation sur leur degré d'efficacité auprès de 156 clients. L'instrument utilisé comme mesure de traits de personnalité était la version française (Chevrier, 1966) du Sixteen Personality Factor Questionnaire développé par Cattell et Eber (1957). L'instrument de mesure du degré d'efficacité en counseling était une version française du Counseling Evaluation Inventory élaboré par Linden, Stone et Shertzner (1965). Les résultats indiquent que dix facteurs ont contribué à l'efficacité des stagiaires, mais ces facteurs ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit des stagiaires masculins ou des stagiaires féminins.

Dans un article précédent (Delorme, Thivierge & Tétreau, 1972), on a fait un exposé critique des principales conclusions de la recherche concernant la relation entre les qualités personnelles du conseiller et son efficacité en counseling individuel d'orientation. La multiplicité des modèles d'expérience, la variabilité du critère et la diversité des inventaires employés traduisent bien les divergences d'opinion, quant à la nature et aux objectifs du processus thérapeutique, qui opposent entre elles les écoles de pensée et partant les auteurs qui s'en réclament. Il paraît donc essentiel, avant de justifier le choix des instruments de cette étude, de formuler l'orientation générale de la position théorique et des postulats qui la sous-tendent.

### PRISE DE POSITION THEORIQUE ET PRATIQUE

Comme aucune expertise de type subjectif ou intuitif ne peut servir de guide valable à l'évaluation des qualités requises chez un bon conseiller, la meilleure solution est de recourir à une approche phénoménologique qui soit davantage conforme à la réalité telle qu'elle est vécue au cours du processus. Définie en termes des objectifs poursuivis dans cette étude, une telle approche consiste essentiellement à recueillir au moyen d'un inventaire multiple les coordonnées personnelles d'un groupe de stagiaires en counseling et d'établir le degré auquel chacun de ces traits contribue à une mesure d'efficacité préalablement obtenue. Or, une telle entreprise s'avère délicate car elle soulève manifestement un

<sup>1</sup>Maintenant à l'emploi de la Fonction publique du Canada.

problème de valeurs : comment identifier un conseiller efficace par rapport à un conseiller inefficace ? Au plan pratique, quelle est la nature du critère susceptible de différencier divers niveaux de compétence chez les individus conseillers ?

La réponse à cette question commande de reconnaître la primauté de l'interaction conseiller-client et du climat interpersonnel dans lequel cette interaction est établie. Les éléments fondamentaux qui caractérisent la qualité humaine de la situation thérapeutique représentent alors un critère digne de foi, particulièrement si leur évaluation fait intervenir les perceptions qu'a le client en regard du climat psychologique de l'entrevue, l'aisance du conseiller et sa propre satisfaction. Non seulement le client est au centre du processus, en ce sens qu'il en est le bénéficiaire, mais surtout il vit la relation et s'implique lui-même au coeur d'un échange réciproque. De ce point de vue, on peut dire que la présente étude se fonde sur une approche phénoménologique et tente de pallier à l'une des faiblesses notées antérieurement (Delorme, Thivierge, & Tétreau, 1972).

De plus, comme le praticien doit vraiment s'impliquer en tant que personne totale dans une relation éminemment réciproque, incluant sa masculinité ou sa féminité, il semble justifié de croire que ces qualités favorables ne sont pas les mêmes chez le conseiller masculin et le conseiller féminin, ce que seulement une des études recensées (McLain, 1968) a pris en considération.

En résumé, l'établissement d'un solide climat interpersonnel représente la condition première d'un bon counseling et dépend essentiellement de la personnalité du praticien. Ce dernier, pour être efficace, doit favoriser la qualité humaine de ses interactions avec le client car les réactions de celui-ci face au conseiller et à la situation d'entrevue constituent un indice valable susceptible de différencier divers degrés d'habileté en counseling ; ce qui définit le cadre méthodologique utilisé dans la présente recherche.

## METHODE

### 1. *Les instruments*

La version française (Chevrier, 1966) du *Sixteen Personality Factor Questionnaire*, élaboré par Cattell et Eber (1957), fut utilisée comme instrument d'investigation de la personnalité des sujets. De nombreux avantages pratiques justifient l'emploi de cet inventaire, désigné ci-après sous le sigle 16 P.F. ; mais avant de les énumérer, il convient de signaler quelques limites importantes à la lumière desquelles les résultats bénéficieront d'une plus juste interprétation.

En premier lieu, soulignons que ce questionnaire fut complété par de futurs conseillers, en instance de terminer un programme régulier de formation en counseling d'orientation ; les sujets étaient donc sensibilisés au matériel psychométrique en général et au 16 P.F. en particulier, ce qui introduit sûrement une source d'erreur impondérable. En outre, les seules normes disponibles sont celles de l'inventaire original et les indices rapportés sur la fidélité et la validité du test ont

aussi été obtenus à partir d'échantillons de la population américaine. L'administration de cet instrument à une population canadienne-française commande alors une réserve prudente, même si l'on postule que les Américains ont une structure de personnalité sensiblement identique à celle de leurs voisins septentrionaux.

En dépit des lacunes soulevées précédemment, le 16 P.F. possède néanmoins de multiples atouts par rapport aux objectifs fondamentaux poursuivis dans cette recherche. Ainsi, une étude différentielle s'avère possible grâce à la différenciation des normes selon le sexe permettant de considérer séparément les sujets masculins et les sujets féminins. D'autre part, la bipolarité des échelles du 16 P.F. permet d'identifier simultanément les caractéristiques essentielles à la réussite en counseling et celles franchement incompatibles avec l'exercice d'une telle activité. Enfin, les traits mesurés étant relativement indépendants les uns des autres, l'emploi du 16 P.F. permet d'estimer la contribution relative de chaque facteur à un critère explicite, par conséquent d'établir une approche dite "par équation de spécification."

Le second instrument de mesure, utilisé dans cette étude comme critère d'efficacité en counseling, a été administré aux clients reçus au Service d'Orientation de l'Université de Montréal entre 1969 et 1971. Il consiste en la traduction et l'adaptation française du *Counseling Evaluation Inventory* de Linden, Stone et Shertzer (1965). Ces derniers, après avoir réuni 68 énoncés, dont ceux du *Interview Rating Scale* d'Anderson et Anderson (1962), procédèrent d'abord à une étude de désirabilité sociale puis à une analyse factorielle qui leur permit de retenir uniquement 21 item répartis selon trois échelles distinctes:

TABLEAU 1

Moyennes et écarts-types des stagiaires masculins (N=24) et des stagiaires féminins (N=20) au test 16 P.F.

Facteurs (+)	Stagiaires masculins		Stagiaires féminins		Facteurs (-)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
A Chaleur	10.83	2.73	10.33	4.14	Indifférence	A
B Intelligence générale	9.29	1.03	10.25	1.06	Lenteur intellectuelle	B
C Stabilité émotive	16.75	3.60	15.83	3.56	Instabilité	C
E Domination	15.12	3.17	12.75	4.29	Soumission	E
F Dynamisme	15.46	3.87	11.92	4.64	Circonspection	F
G Force du caractère	10.38	3.16	11.17	3.13	Faiblesse du caractère	G
H Sociabilité grégaire	14.92	5.52	13.25	5.17	Timidité	H
I Sensibilité émotive	11.00	3.53	11.42	3.50	Maturité	I
L Suspicion	9.75	3.50	10.08	3.03	Confiance	L
M Bohémianisme	13.25	3.40	13.33	2.27	Sens pratique	M
N Perspicacité	9.25	2.72	9.75	3.14	Naïveté	N
O Insécurité	8.25	3.19	11.33	4.27	Sécurité	O
Q <sub>1</sub> Introspection	13.75	2.82	12.33	2.64	Conservatisme	Q <sub>1</sub>
Q <sub>2</sub> Suffisance indépendante	10.08	4.17	12.17	3.69	Dépendance sociale	Q <sub>2</sub>
Q <sub>3</sub> Maltrise de soi	10.67	3.29	9.58	2.11	Manque de contrôle	Q <sub>3</sub>
Q <sub>4</sub> Hypertension	10.75	5.40	14.92	5.87	Calme interne	Q <sub>4</sub>

le climat de counseling (X), l'aisance du conseiller (Y) et la satisfaction du client (Z) constituées respectivement de neuf, cinq et sept énoncés chacune. La sommation des points obtenus à chacun de ces trois facteurs représente alors une cote globale d'efficacité en counseling.

Une analyse d'item leur permet ensuite d'obtenir une pondération exacte des scores pour toutes les réponses possibles, puisqu'il s'agit d'une échelle d'évaluation graduée (toujours, souvent, quelquefois, rarement, jamais). Enfin, une étude de fidélité entreprise au moyen d'une technique test-retest a révélé pour chaque item des indices variant de .32 à .67, tous significatifs au-delà de .05, à l'exception de l'item 20. Il serait opportun de noter qu'il s'agit encore ici d'un inventaire traduit qui ne possède pas nécessairement les qualités fondamentales du test original.

Toutefois certains avantages immédiats compensent les limites inhérentes à l'usage de cet instrument, désigné sous le sigle T.E.C. Les trois facteurs qu'il prétend mesurer évaluent bien des éléments qui caractérisent la qualité humaine de la situation de counseling, à savoir : le climat psychologique de l'entrevue, l'aisance du conseiller et la satisfaction du client. L'emploi de ce questionnaire est donc parfaitement compatible avec la prise de position théorique énoncée précédemment.

## 2. *L'échantillon*

Au moment de la recherche, tous les sujets sont inscrits pour la troisième année consécutive au programme régulier d'Orientation offert à l'Université de Montréal. Ils représentent 44 stagiaires en counseling, soit 24 étudiants et 20 étudiantes, dont l'âge varie de 20 à 48 ans. La moyenne d'âge de l'échantillon total est d'environ 25 ans 2 mois et la formation académique moyenne du groupe est de 18.2 années, une minorité des sujets ayant complété 19 ans et plus de scolarité. D'un point de vue différentiel, signalons enfin que l'âge moyen des stagiaires masculins est de 25 ans 7 mois et que celui des stagiaires féminins est de 24 ans 8 mois.

## 3. *Le contexte expérimental*

Au cours de leur année terminale, tous les candidats au grade de bacheliers ès sciences en Orientation doivent avoir une pratique d'au moins 400 heures de stages supervisés, dont une partie s'effectue au Service d'Orientation de l'Université. Vu la mise en jeu de nombreux facteurs personnels, il n'est guère étonnant qu'une telle expérience suscite chez bon nombre d'étudiants certains sentiments d'anxiété, que renforce sans doute l'appréhension d'une évaluation formelle de la part des superviseurs. Afin d'éviter que ces dispositions influencent le rendement des sujets au test de personnalité, ce n'est qu'après la mi-novembre que les stagiaires ont complété individuellement la Forme A du 16 P.F. et qu'ils ont remis leurs profils aux Expérimentateurs. Les moyennes et les écarts-types, calculés à partir des résultats bruts sur chacun des seize facteurs, sont présentés au tableau 1.

Après la cueillette de ces premières données, des "Questionnaires d'Entrevue" ont été postés à tous les clients reçus au Service d'Orientalion depuis le début du practicum et ayant bénéficié d'au moins deux entrevues de counseling. Ce nombre minimum d'interviews constitue le seul critère ayant présidé à la sélection des dossiers, que le processus ait impliqué ou non l'emploi d'instruments psychométriques. Dans chaque envoi, une lettre explicative accompagnait l'inventaire afin de susciter la collaboration des "juges" et leur assurer la confidentialité la plus entière.

De la mi-novembre à la toute fin de la session académique, 192 formulaires ont été adressés à un nombre égal de clients parmi lesquels 156 ont fait connaître leurs appréciations; ce qui représente un taux de retour égal à 81.2%. Les stagiaires ayant été évalués par un nombre variable de clients (2 à 7), leur taux respectif d'efficacité en counseling représente la moyenne des cotes obtenues, après correction des "Questionnaires d'Entrevue." Les évaluations moyennes des clients à chacune des échelles du T.E.C. (X, Y et Z), sont présentées au tableau 2.

#### 4. *Le traitement statistique*

Après avoir administré le test 16 P.F. à un groupe de sujets masculins et féminins, après avoir évalué leur rendement sur un critère explicite d'efficacité en entrevue, il ne reste plus qu'à franchir les deux étapes suivantes: déterminer la contribution relative de chaque facteur personnel au plan de la réussite des stagiaires en counseling puis vérifier si cette pondération exacte des traits permet de différencier significativement au moins trois niveaux de réussite chez les futurs conseillers. Dans leur "Manuel du 16 P.F.," Cattell et Eber (1957) déclarent qu'une technique sûre pour déterminer les poids des facteurs de personnalité consiste en une approche dite "par équation de spécification:" il s'agit d'établir la corrélation bisériale en point de chaque facteur par rapport au critère choisi.

Or, si la mesure utilisée ne discrimine pas, si tous les sujets examinés ont un rendement sensiblement identique en entrevue, il est absurde de chercher à identifier les facteurs de personnalité qui contribuent à la réussite des uns et à l'échec des autres. Par surcroît, le calcul de la corrélation bisériale en point exige une variable continue (vg. rendement à un test de personnalité) et une variable dichotomique (vg. sujets inférieurs Vs sujets supérieurs au critère). Il paraît donc essentiel d'étudier en premier lieu la distribution des sujets masculins et féminins d'après leurs résultats au T.E.C., d'examiner si la courbe observée est significativement différente de la courbe normale théorique (le test  $\chi^2$  s'avère alors adéquat) et de trouver enfin une méthode rationnelle permettant d'établir les points-frontières entre les trois niveaux suivants: inférieur, moyen et supérieur.

Les résultats des calculs appropriés ont permis d'établir que la distribution observée tant chez les stagiaires masculins ( $\chi^2=0.27$ ) que chez les stagiaires féminins ( $\chi^2=0.94$ ) se rapproche sensiblement

TABLEAU 2

Classification des sujets selon leur indice moyen de réussite en counseling

Rang des sujets	X	Y	Z	Indice moyen d'efficacité	Nombre total d'é- valuations
	Climat de counseling	Aisance du conseiller	Satisfaction du client		
Stagiaires masculins (N=24)					
1	17.7	12.0	13.0	42.67***	3
2	17.7	10.7	13.7	42.00***	3
3	16.3	10.7	11.0	38.00***	3
4	15.3	10.0	10.3	35.50***	4
5	13.5	10.0	12.0	35.50***	2
6	16.5	8.0	11.0	35.50***	4
7	15.5	8.8	10.8	35.17***	6
8	17.5	10.0	7.5	35.00***	2
9	13.3	11.0	9.8	34.00**	5
10	16.3	10.0	7.5	33.75**	4
11	16.7	7.3	9.7	33.67**	3
12	17.5	6.0	9.5	33.00**	2
13	15.3	6.0	10.8	32.00**	4
14	14.5	8.0	9.0	31.50**	2
15	14.8	6.5	9.3	30.25**	4
16	14.0	7.6	8.6	30.20**	5
17	14.5	5.8	9.5	29.55*	4
18	12.7	7.0	9.7	29.33*	3
19	15.3	5.5	8.5	29.25*	4
20	12.7	6.3	7.9	26.86*	7
21	12.0	7.5	6.5	26.00*	2
22	13.8	2.8	8.8	25.25*	4
23	11.6	6.6	6.4	24.60*	5
24	10.3	4.7	7.3	22.33*	3
Stagiaires féminins (N=20)					
1	17.7	8.7	11.7	38.00***	3
2	17.0	10.5	9.5	37.00***	2
3	17.3	7.7	9.3	34.33***	3
4	15.3	9.0	9.0	33.33***	3
5	14.7	8.3	10.3	33.33***	3
6	15.3	7.7	10.3	33.33***	3
7	18.0	2.0	12.5	32.50**	4
8	15.0	8.0	9.0	32.00**	3
9	15.4	7.4	8.8	31.60**	5
10	15.0	5.0	11.5	31.50**	2
11	14.5	6.8	9.8	31.00**	4
12	14.2	7.8	8.8	30.80**	5
13	14.3	7.0	8.3	29.67**	3
14	14.2	6.7	8.7	29.50**	6
15	13.0	7.0	9.0	29.00*	3
16	15.8	4.5	7.3	27.50*	4
17	14.0	5.3	7.7	27.00*	3
18	14.3	5.8	6.8	26.75*	4
19	15.0	2.0	8.5	25.50*	2
20	9.5	3.5	9.5	22.50*	3

\*\*\* : Niveau *supérieur* de réussite en counseling\*\* : Niveau *moyen* de réussite en counseling\* : Niveau *inférieur* de réussite en counseling

d'une distribution théorique normale ( $N: 0,1$ ) et que les différences obtenues ne sont pas significatives au plan statistique.

Puisque les distributions observées représentent une bonne approximation de la distribution théorique normale, il semble approprié de fixer les limites extrêmes du niveau "moyen" à  $\pm 0.5$  sigma de la moyenne générale. Cette méthode permet d'obtenir le score maximum du niveau "inférieur" ainsi que le score minimum du niveau "supérieur" et de conserver dans chaque catégorie un nombre à peu près égal de sujets. De cette façon, l'on peut estimer que les stagiaires masculins ayant conservé un taux minimal de 34.875 ( $32.255 + 0.5 \times 5.24$ ) appartiennent à la classe "supérieure" et ceux ayant un résultat plus petit que 29.635 ( $32.255 - 0.5 \times 5.24$ ) appartiennent au groupe "inférieur." Donc, les sujets "moyens" possèdent un indice de réussite qui varie entre 29.635 et 34.875; le tableau 2 permet d'ailleurs de constater que les 24 sujets masculins se répartissent équitablement entre ces trois niveaux ( $n=8$ ). En conservant cette méthode de façon identique, l'on peut également établir que les stagiaires féminins ayant un taux global de 32.855 et plus ( $31.005 + 0.5 \times 3.70$ ) sont considérés comme étant "supérieures" en counseling ( $n=6$ ) et que celles n'ayant pu conserver au moins 29.155 ( $31.005 - 0.5 \times 3.70$ ) sont plutôt vues comme étant "inférieures" ( $n=6$ ). Par conséquent, les sujets féminins de la catégorie "moyenne" ont obtenu un résultat qui varie entre 29.155 et 32.855 ( $n=8$ ).

Une fois que ces trois niveaux de réussite ont été clairement définis, des corrélations bisérialles en point peuvent donc être calculées entre les scores bruts des sujets à chacune des échelles du 16 P.F. (variable continue) et leur rendement en counseling tel qu'évalué au T.E.C. (inférieurs Vs supérieurs). Tout coefficient supérieur ou égal à  $\pm 0.15$  sera alors inclus dans une "équation de spécification" permettant la prédiction du critère étudié et sera arrondi au .05 près afin de faciliter les calculs subséquents.

En dernière analyse, afin de valider empiriquement l'équation trouvée, celle-ci a été appliquée aux scores STENS de chaque stagiaire (fournis à partir des tables de normes du 16 P.F.) et le *Mann-Whitney "U" Test* fut utilisé afin de vérifier si les traits reliés au succès en counseling permettaient effectivement de différencier au plan statistique:

1. Les sujets "supérieurs" et les sujets "moyens" en counseling;
2. les sujets "supérieurs" et les sujets "inférieurs" en counseling;
3. les sujets "moyens" et les sujets "inférieurs" en counseling.

## RESULTATS ET DISCUSSIONS

Les coefficients de corrélation bisériale en point obtenus pour les sujets masculins et les sujets féminins sont présentés au tableau 3. Signalons qu'un coefficient *positif* signifie que les "bons" stagiaires possèdent à un degré plus élevé que leurs confrères, moins "efficaces" ceux-là, la caractéristique décrite à *gauche* du tableau et qu'un coefficient *néгатif* indique que les "bons" stagiaires tendent plutôt vers la

TABLEAU 3

Corrélations bisérialles en point entre la dichotomie supérieurs-inférieurs au T.E.C. et les scores bruts des sujets masculins et féminins au 16 P.F.

Facteurs(+)	Echantillons		Facteurs(-)	
	Masculin	Féminin		
A Chaleur	0.0217	0.0402	Indifférence	A
B Intelligence générale	0.3447*	-0.3949*	Lenteur intellectuelle	B
C Stabilité émotionnelle	0.5261*	-0.1871*	Instabilité	C
E Domination	0.3053*	0.1360	Soumission	E
F Dynamisme	0.1525*	0.0897	Circonspection	F
G Force du caractère	-0.0622	0.1598*	Faiblesse du caractère	G
H Sociabilité grégaire	0.2372*	0.3383*	Timidité	H
I Sensibilité émotionnelle	-0.4030*	0.2617*	Maturité	I
L Suspicion	-0.0780	0.1925*	Confiance	L
M Bohémianisme	0.2591*	-0.4406*	Sens pratique	M
N Perspicacité	0.2141*	-0.2390*	Naïveté	N
O Insécurité	0.0562	-0.1170	Sécurité	O
Q <sub>1</sub> Introspection	-0.3750*	0.0000	Conservatisme	Q <sub>1</sub>
Q <sub>2</sub> Suffisance indépend.	-0.2804*	-0.2259*	Dépendance sociale	Q <sub>2</sub>
Q <sub>3</sub> Maîtrise de soi	-0.1151	0.1185	Manque de contrôle	Q <sub>3</sub>
Q <sub>4</sub> Hypertension	-0.0956	0.1561*	Calme interne	Q <sub>4</sub>

\*Le facteur associé à ce coefficient a été retenu dans l'équation de spécification.

caractéristique décrite à droite du tableau, s'étant révélés plus faibles à ce facteur que les sujets jugés "inefficaces."

Chez les futurs conseillers masculins, dix facteurs contribuent de façon positive à leur efficacité en counseling. Ce sont: l'intelligence (B+), la stabilité émotionnelle (C+), la domination (E+), le dynamisme (F+), la sociabilité grégaire (H+), la maturité (I-), le bohémianisme (M+), la perspicacité (N+), le conservatisme (Q<sub>1</sub>-) et enfin, la dépendance envers le groupe (Q<sub>2</sub>-).

Le facteur "intelligence" traduit le degré de persévérance des sujets et le facteur "dépendance" (Q<sub>2</sub>-) indique que les sujets plus "efficaces" préfèrent travailler et prendre des décisions en contact avec d'autres. La stabilité émotionnelle (C+) et la maturité (I-) semblent les deux facteurs de réussite les plus importants chez les stagiaires masculins.

Si nous arrondissons maintenant au .05 près les coefficients obtenus, nous avons l'équation suivante:

$$\text{REUSSITE EN COUNSELING CHEZ LES CONSEILLERS MAS-} \\ \text{CULINS} = .35B + .55C + .30E + .15F + .25H + .40(11-I) + .25M + .20N + .40(11-Q_1) + .30(11-Q_2).$$

Afin de vérifier si les traits jugés reliés à la réussite en counseling peuvent effectivement différencier le niveau d'habileté des futurs conseillers, l'équation ci-dessus a été appliquée aux cotes standards (stens) obtenues par chacun des stagiaires au 16 P.F. puis

le *Mann-Whitney U Test* a été utilisé afin de déceler s'il existait des différences significatives entre ces trois groupes de sujets: Supérieurs — moyens — inférieurs au T.E.C. Les résultats obtenus furent les suivants:

1. les différences entre les sujets supérieurs et moyens sont significatives au seuil de .02;
2. les différences entre les sujets supérieurs et inférieurs sont significatives au seuil de .002;
3. les différences entre les sujets moyens et inférieurs sont significatives au seuil de .01.

Chez les futurs conseillers féminins, dix facteurs contribuent également à leur efficacité en counselling. Ce sont: la lenteur intellectuelle (B—), l'instabilité émotionnelle (C—), la force du caractère (G+), la sociabilité grégaire (H+), la sensibilité émotive (I+), la suspicion (L+), le sens pratique (M—), la naïveté (N—), la dépendance sociale (Q<sub>2</sub>—) et enfin, l'hypertension (Q<sub>4</sub>+).

Il semble que les stagiaires féminins "efficaces" manquent réellement de persévérance (B—) par rapport à celles perçues négativement par leurs clients. Par contre le sens pratique (M—) et la sociabilité grégaire (H+) représentent les traits dominants de celles qui réussissent à un niveau supérieur.

Si nous arrondissons au .05 les coefficients rapportés au tableau 3, l'équation de spécification s'écrit alors:

REUSSITE EN COUNSELING CHEZ LES CONSEILLERS FÉMININS :  $.40(11-B) + .20(11-C) + .15G + .35H + .25I + .20L + .45(11-M) + .25(11-N) + .25(11-Q_2) + .15Q_4$

Cette équation a été appliquée aux cotes standards (stens) des stagiaires féminins sur le 16 P.F. et des tests "U" ont été calculés entre chaque niveau de réussite. Les résultats obtenus furent les suivants:

1. les différences entre les sujets supérieurs et moyens sont significatives au seuil de .05;
2. les différences entre les sujets supérieurs et inférieurs sont significatives au seuil de .002;
3. les différences entre les sujets moyens et inférieurs sont significatives au seuil de .02.

En résumé, il ressort de cette expérience que:

a) certaines caractéristiques personnelles contribuent davantage que d'autres à la réussite en counselling;

b) les traits jugés reliés au critère d'efficacité ne sont pas les mêmes chez les conseillers masculins et les conseillers féminins. Seules la sociabilité grégaire (H+) et la dépendance sociale (Q<sub>2</sub>—) influencent le niveau d'habileté du stagiaire, qu'il soit masculin ou féminin;

c) enfin, les pondérations obtenues peuvent s'avérer utiles pour prédire la réussite de futurs conseillers puisque les équations ont permis de différencier nettement les trois niveaux d'efficacité en entrevue: supérieur — moyen — inférieur.

Si l'on veut interpréter ces résultats à la lumière de la recherche antérieure, il ne se trouve à proprement parler que l'étude de McClain (1968) dont les instruments et la procédure se rapprochent suffisamment de ceux de la présente pour pouvoir comparer de façon assez stricte. Le lecteur est invité à dégager ses propres hypothèses en comparant les résultats de la présente recherche avec celle de McClain et des autres études dont nous avons exposé la recension dans le numéro de janvier 1972 de cette revue.

**ABSTRACT:** This study investigated the relative influence of personality traits of 44 student counselors (24 males and 20 females) on their efficacy with 156 clients. A French version (Chevrier, 1966) of the Sixteen Personality Factor Questionnaire developed by Cattell and Eber (1957) was used to measure personality traits. A French version of the Counseling Evaluation Inventory developed by Linden, Stone, and Shertzer (1965) was used to measure counseling efficacy. The results show that ten factors contributed to counseling efficacy, but these factors were different depending on the sex of the student counselor.

#### BIBLIOGRAPHIE

- Anderson, R. P., & Anderson, G. V. Development of an instrument for measuring rapport. *Personnel and Guidance Journal*, 1962, 41, 18-24.
- Cattell, R. B., & Eber, H. W. *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Champaign, Illinois: Institute for Personality and Ability Testing, 1957.
- Chevrier, J. M. *Test 16 P.F. — Manuel et Normes* (formules A, B et C). Montréal: Institut de Recherches Psychologiques, 1966.
- Delorme, F., Thivierge, J. P., et Tétreau, B. Personnalité et réussite en counseling: Un condensé des principales recherches. *Conseiller Canadien*, 1972, 6, 33-44.
- Linden, J. E., Stone, S. C., & Shertzer, B. Development and evaluation of an inventory for rating counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 1965, 44, 267-276.
- McClain, E. W. Sixteen personality factor questionnaire scores and success in counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1968, 15, 492-496.