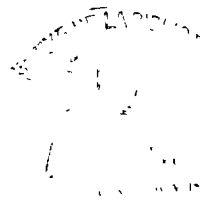
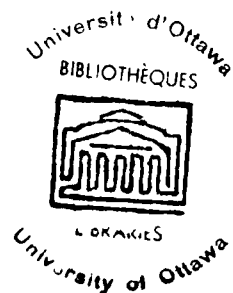


LA RELATION ENTRE LES VALEURS DU CHOIX VOCATIONNEL
ET LES VALEURS CREATRICES CHEZ V. E. FRANKL

par Louis-Gabriel Bordeleau

Thèse présentée à la Faculté d'Education de
L'Université d'Ottawa en vue de l'obtention
du Ph.D. en Education.



Ottawa, Canada, 1971

UMI Number DC53605

INFORMATION TO USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleed-through, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.



UMI Microform DC53605
Copyright 2011 by ProQuest LLC
All rights reserved. This microform edition is protected against
unauthorized copying under Title 17, United States Code

ProQuest LLC
789 East Eisenhower Parkway
P O Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346

RECONNAISSANCE

Cette thèse a été préparée sous la direction de Pierre Turgeon, Ph.D., professeur à la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa.

Nous tenons à remercier Jean-Marie Beniskos, Ph.D., professeur à la Faculté d'Education et Gérard Artaud, Ph.D., professeur à la Faculté d'Education pour leur précieuse collaboration.

La collaboration régulière de mon épouse a grandement aidé à mener ce travail à bon terme.

CURRICULUM STUDIORUM

Louis-Gabriel Bordeleau naquit à Kapuskasing, Ontario le 31 juillet 1938. Il obtint son B.A. (B.Ph.) de l'Université d'Ottawa en 1960, son L.Th. de la même Université en 1964 et son M.Ed. de la même Université en 1969.

TABLE DES MATIERES

Chapitres	pages
I. - INTRODUCTION ET PROBLEME	1
II. - VALEURS ET CHOIX VOCATIONNEL	5
1. Valeurs extrinsèques et intrinsèques	6
2. Développement des valeurs	16
3. Variabilité des valeurs	19
4. Valeur et satisfaction professionnelle	26
5. Tentative d'élaboration d'une taxonomie globale	30
III. - LA THEORIE DE V. E. FRANKL	35
1. Valeurs créatrices	36
2. Dimensions de l'homme spirituel	43
3. Conclusion	47
IV. - SCHEME EXPERIMENTAL	51
1. Echantillon	51
2. Instruments de mesure	53
3. Recueillement des données	93
4. Les analyses statistiques	93
V. - PRESENTATION DES RESULTATS	99
1. Etude de la première et deuxième hypothèse	99
2. Etude de la troisième hypothèse	114
3. Etude de la quatrième hypothèse	116
4. Analyse des hypothèses	118
VI. - RESUME ET CONCLUSIONS	120
BIBLIOGRAPHIE	129

Appendices

1. Tableau des taxonomies des valeurs du choix vocationnel, essai de synthèse et expression dans le QIVC	134
2. Questionnaire on Intended Vocational Choice (QIVC): Formule I	136
3. Questionnaire on Intended Vocational Choice (QIVC): Formule II	138
4. The Purpose in Life Test (PIL)	147
5. Données supplémentaires QIVC	149
6. <u>Résumé de La relation entre les valeurs du choix vocationnel et les valeurs créatrices chez V. E. Frankl</u>	155

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux	Pages
I. - Description de l'échantillon.....	52
II. - Distribution des item du QIVC dans chaque catégorie de valeur selon le degré de consensus des juges?	64
III. - Comportement de l'ensemble des item du facteur "sécurité".....	66
IV. - Comportement de l'ensemble des item du facteur "associés".....	68
V. - Comportement de l'ensemble des item du facteur "style de vie".....	70
VI. - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "milieu".....	72
VII. - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "prestige social".....	74
VIII. - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "stimulation intellectuelle".....	76
IX. - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "performance".....	78
X. - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "indépendance".....	80
XI. - Correlations inter-item pour le facteur "indépendance"	80
XII. - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "service aux autres".....	82
XIII. - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "contribution créatrice".....	84
XIV. - Ensemble des correlations entre les item et le facteur correspondant.....	87
XV. - Moyennes des correlations et du degré de similitude entre les item et le facteur correspondant.....	88
XVI. - Comparaison entre le comportement de deux groupes équivalents sur le QIVC.....	90

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux	Pages
XVII. - Comparaison des rangs des facteurs à l'occasion de deux administrations.....	92
XVIII. - Matrice de corrélation exprimant le degré de relation entre valeurs créatrices et valeurs intrinsèques.....	101
XIX. - Résultats de l'analyse factorielle pour deux facteurs.....	103
XX. - Résultats de l'analyse factorielle pour le premier facteur.....	105
XXI. - Résultats de l'analyse factorielle pour le deuxième facteur	105
XXII. - Résultats de l'analyse factorielle pour le troisième facteur.....	107
XXIII. - Résultats de l'analyse factorielle pour le quatrième facteur.....	107
XXIV. - Résultats de l'analyse factorielle pour le cinquième facteur.....	109
XXV. - Résultats de l'analyse factorielle pour le sixième facteur.....	109
XXVI. - Résultats de l'analyse factorielle pour le septième facteur.....	111
XXVII. - Résultats de l'analyse factorielle pour le huitième facteur.....	111
XXVIII. - Résultats de l'analyse factorielle pour le neuvième facteur.....	113
XXIX. - Résultats de l'analyse factorielle pour le dixième facteur.....	113
XXX. - Relations entre les valeurs du choix vocationnel et l'âge.....	115
XXXI. - Relations entre les valeurs du choix vocationnel et le sexe.....	115
XXXII. - Résultats sur le PIL de trois échantillons d'âge différent.....	117

Chapitre premier

INTRODUCTION ET PROBLEME

A. INTRODUCTION

La psychologie scientifique continue de faire des progrès notables grâce à ses analyses statistiques et expérimentales. D'un autre côté la psychologie à tendance humaniste, telle la psychologie de la troisième force, tente de faire des progrès en formulant de façon plus riche des ensembles théoriques. Ces deux mouvements, conjugués, peuvent nous aider à approfondir notre connaissance de l'homme. C'est dans cette direction que s'orientera notre recherche.

La psychologie scientifique a fait des recherches dans le domaine du choix vocationnel. Celles-ci lui ont permis de déceler plusieurs facteurs qui influencent le choix vocationnel, tels que les aptitudes, les intérêts et les valeurs. Au niveau des valeurs, certaines recherches ont abouti à une classification en valeurs intrinsèques et extrinsèques¹ et tenté de préciser le contenu de chacune. Ces mêmes recherches soulignent une lacune: celle cependant d'un schème théorique plus global qui donnerait aux valeurs

1. Donald G. Zytowski, "The Concept of Work Values", Vocational Guidance Quarterly, 1970, vol. 18, p. 176.

un éclairage nouveau et assurerait un enrichissement du concept du choix vocationnel.

Conscient de cette lacune qui se manifeste dans une tendance à rétrécir le choix vocationnel à une simple option pour telle ou telle profession, nous avons tenté en nous référant à la théorie de Frankl de mettre en lumière des éléments susceptibles d'élargir le concept de choix vocationnel.

Fortement influencé par le courant existentialiste, Frankl soutient que l'homme est fondamentalement à la recherche du sens de son existence. C'est à la lumière de cette urgence qu'il tente de clarifier tous les agirs humains. Pour lui, toutes les options prises par l'homme sont réponses à cette urgence fondamentale. Options face au travail, à la souffrance, à la mort même, elles sont toutes expression d'une tendance fondamentale, celle de découvrir et d'actualiser la signification existentielle.

Nous voilà donc devant deux tendances. La première, celle de la psychologie scientifique, isole un phénomène, et analyse son dynamisme. La deuxième, celle de Frankl, entrevoit le dynamisme global et c'est à partir de cette vision qu'elle en analyse les composantes.

B. Problème.

L'objectif de notre démarche est donc celui-ci : replacer le phénomène du choix vocationnel dans le contexte global de la personne à la recherche du sens de la vie, et revoir un des facteurs de choix vocationnel, les valeurs,

non seulement comme facteur de choix vocationnel, mais comme facteur influençant la recherche et l'actualisation du sens de la vie. De façon plus succincte, nous tentons un enrichissement du concept du choix vocationnel et d'un de ses facteurs en l'étudiant à la lumière de la théorie globale de Frankl, théorie que Frankl lui-même replace dans une perspective génétique.

Ceci nous conduit tout naturellement à analyser le comportement d'une population adolescente en matière de choix vocationnel et à nous poser la question suivante: l'adolescent est-il uniquement préoccupé par le choix d'une profession, ou est-il du même coup préoccupé par ce désir de trouver et d'actualiser le sens de son existence par le truchement du choix vocationnel?

Avant d'engager notre démarche nous devons en indiquer les limites. Nous ne tentons pas d'enrichir le concept de choix vocationnel à l'aide de toute la théorie de Frankl, mais à l'aide de son concept de recherche de signification, pulsion humaine de base, facilitée par les valeurs créatrices.

Pour répondre à la question soulevée nous proposons un cheminement précis: le deuxième chapitre sera la recension des taxonomies des valeurs qui influencent le choix vocationnel. A la suite de cette recension, nous pourrions tenter d'élaborer une taxonomie globale. Le troisième chapitre présentera les éléments clefs de la théorie de Frankl qui font ressortir l'effet fondamental de la valeur créatrice, celui

d'intensifier le sens de la vie. Nous verrons alors les liens qu'il est possible d'établir entre les valeurs dans les théories du choix vocationnel et les valeurs créatrices dans la théorie de Frankl. Ceci nous amènera à mettre au point l'hypothèse fondamentale. Au quatrième chapitre nous expliciterons le schème expérimental au moyen duquel nous éprouverons la relation entre les valeurs du choix vocationnel et les valeurs créatrices. Le cinquième chapitre présentera les résultats obtenus. Au chapitre sixième, nous ferons l'analyse des résultats à la lumière des hypothèses. Finalement, nous nous permettons de formuler quelques recommandations pour des recherches ultérieures.

CHAPITRE II

VALEURS ET CHOIX VOCATIONNEL

Dans l'élaboration d'une théorie qui explicite la dynamique du choix vocationnel, les auteurs mentionnent régulièrement certains facteurs qui influencent ce choix, tels les aptitudes, les intérêts et les valeurs. Ce sont les recherches qui présentent une taxonomie de valeurs qui retiendront notre attention. Dans ce chapitre nous nous proposons donc comme objectif, d'une part de faire la recension des diverses taxonomies des valeurs, d'autre part de tenter d'élaborer une taxonomie plus globale.

La recension des écrits, nous a permis de dégager plus de vingt taxonomies des valeurs qui influencent le choix vocationnel.

Avant d'entrer dans chacune d'elles, et afin de faciliter la compréhension de chaque taxonomie et de chaque unité qui en fait partie, nous croyons important de suggérer une définition du concept de valeur.

...values are defined as a set of concepts which mediate between the person's affective orientation and classes of external objects, offering similar satisfactions.¹

1. Donald G. Zytowski, "The Concept of Work Values", Vocational Guidance Quarterly, 1970, vol. 18, p. 176.

Quelles sont alors, chez les auteurs auxquels nous nous référons maintenant, les valeurs les plus fondamentales et les plus communes qui jouent sur le choix vocationnel?

Plutôt que de présenter les taxonomies de valeurs l'une à la suite de l'autre, nous croyons préférable de les grouper en catégories. En effet un premier ensemble d'auteurs a cru bon d'analyser les valeurs qui influencent le choix vocationnel sous le biais de l'échelle extrinsèque-intrinsèque. Un second groupe emprunte le biais génétique. Selon eux l'individu commence par développer des valeurs intrinsèques. Un troisième groupe moins soucieux de cette dichotomie a construit des taxonomies à l'aide de la variabilité des valeurs due à l'âge, au sexe, à la profession. Un dernier groupe a analysé les valeurs comme source de satisfaction professionnelle.

1. Valeurs extrinsèques et intrinsèques

Un ensemble de recherches présentent les valeurs du choix vocationnel comme extrinsèques ou marginales, et comme intrinsèques ou découlant directement du choix vocationnel.

Lorsque D.E. Super parle des facteurs qui influencent le choix vocationnel, il mentionne les aptitudes, les intérêts et les valeurs. Au niveau de ce dernier facteur, Super a fait des recherches significatives. Selon lui deux catégories de valeurs sont présentes lorsqu'il y a choix vocationnel.

In pursuing the work with these concepts, the categories of concomitants and outcomes have been combined under the heading rewards, and these have been treated as one end of an intrinsic - extrinsic (task vs pleasure) work - orientation continuum. Intrinsic values are those inherent in the work activity and extrinsic values are generally the rewards.²

Cette dichotomie Super la fait en s'appuyant sur des études antérieures dont celles de Ginzberg³, Darly et Hagenah⁴, Fryer⁵, et Rosenberg⁶.

Dans une autre étude⁷, il tente de préciser la teneur de ces valeurs, se servant d'une population de 88 garçons de neuvième année. Les valeurs extrinsèques qui ressortent de cette étude sont les suivantes: la sécurité et les bénéfices pécuniaires, le prestige, le style de vie, le milieu de travail, les collègues. Par ailleurs les valeurs intrinsèques impliquent la performance, l'indépendance, l'altruisme, la créativité, la stimulation intellectuelle, les besoins esthétiques et le management.

2. D. E. Super, The Psychology of Careers, New York, Harper, 1957, p. 299.

3. E. Ginzberg et al., Occupational Choice, New York, Columbia University Press, 1951, 271 p.

4. J. Darley, T. Hagenah, Vocational Interest Measurement, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1955.

5. D. Fryer, Measurement of Interests, New York, Holt, 1931, 488 p.

6. M. Rosenberg, Occupations and Values, Glencoe Ill., Free Press, 1957, p. 13-16.

7. D. E. Super, "The Structure of Work Values in Relation to Status, Achievement, Interests and Adjustments", Journal of Applied Psychology, 1962, vol. 46, p. 231-239.

L'auteur en arrive à la conclusion que non seulement il est possible de vérifier l'influence des valeurs sur le choix vocationnel, mais que l'on peut également identifier la valeur relative de chacune d'elles sur ce choix.

Rosenberg⁸ s'oriente également vers la dichotomie extrinsèque - intrinsèque. Parmi la première catégorie il mentionne la sécurité d'emploi et l'argent, le statut et le prestige, le style de leadership et les relations interpersonnelles. Parmi les valeurs intrinsèques il mentionne la liberté de la personne au sein de l'organisation, la créativité et l'originalité issues de l'emploi des habiletés personnelles.

Bien que l'auteur pense que cette dichotomie est psychologiquement plausible et philosophiquement justifiable, il parvient difficilement à en faire la démonstration expérimentale. Cela supposerait en effet que l'on puisse établir de fortes corrélations entre valeurs d'une même catégorie.

Cette classification de base suggérée par Rosenberg est l'élément fondamental de sa théorie.

Dans un effort plus systématique pour déceler tous les besoins de l'homme, Herzberg situe l'ensemble de sa recherche dans la perspective encore plus globale des réactions de la personne face au travail. La responsabilité de toute la structure sociale, en ce domaine est mise en relief.

8. M. Rosenberg, op. cit.

The primary fonction of any organization whether religious, political or industrial, should be to implement the needs for man to enjoy a meaningful existence. For the first time in history, we have the opportunity to satisfy man's inherent wants. Yet what value to man if industry manufactures commodities to supply material comfort at the expense of human development and happiness?⁹

Ainsi l'auteur situe bien l'optique fondamentale de sa démarche. Le travail et les institutions qui assurent le travail doivent satisfaire tous les besoins humains, pour qu'en retour soit satisfaite l'urgence fondamentale de vivre une vie significative.

Pour ce faire, il faut concentrer son attention sur un certain nombre de valeurs, parmi lesquelles, nous retrouvons bien sûr certaines de celles auxquelles se réfèrent Super et Rosenberg.

L'apport d'Herzberg est double: il situe les valeurs à l'intérieur d'un concept global de l'homme et donne à chaque valeur un contenu bien précis.

Parmi les valeurs dites intrinsèques, il mentionne la reconnaissance, la performance, la possibilité de croissance, la responsabilité et le travail comme tel. Parmi les valeurs dites extrinsèques il indique la qualité des relations interpersonnelles, le style de supervision, la politique de l'organisation et de l'administration, les conditions de

9. F. Herzberg, et. al., Work and the Nature of Man, John Wiley and Sons, New York, 1959, p. x.

travail, les facteurs touchant la vie personnelle, le statut et la sécurité d'emploi.

Voyons maintenant le contenu de chacune de ces valeurs. La valeur "reconnaissance"¹⁰ implique l'ensemble des réactions positives ou négatives d'un supérieur, d'une organisation, d'un client, d'un pair, d'un collègue professionnel ou du grand public.

La valeur "performance" se réfère à l'accomplissement du travail, la solution du problème, la perception des résultats du travail.

La valeur "possibilité de croissance et d'avancement" représente le facteur de promotion de l'individu dans l'échelle d'une organisation, en relation avec son niveau de scolarité et tous les éléments qui augmentent sa compétence professionnelle.

La "responsabilité" c'est le degré de dépendance de l'organisation vis-à-vis son employé.

L'auteur finalement mentionne le travail comme source de créativité et de variété.

Ces facteurs, Herzberg les appelle facteurs intrinsèques. Ce sont d'après lui les facteurs les plus puissants puisqu'ils favorisent les besoins d'auto-actualisation de l'individu. L'auteur les appelle aussi facteurs de satisfaction professionnelle.

10. Ibid, p. 193-198.

Parmi les facteurs secondaires, Herzberg mentionne la qualité des relations interpersonnelles entre l'employé, le supérieur, le subordonné, ou les pairs.

La supervision qui influence le climat professionnel est également mentionnée, et ce concept se réfère à la qualité de la vérification du fonctionnement de l'employé par l'organisation.

La qualité d'une hiérarchisation qui permet à l'employé de se situer, les conditions de travail qui facilitent le rendement de l'employé sont aussi considérées comme facteur secondaire.

Les facteurs qui se situent au niveau de la vie personnelle comme par exemple le déplacement, le salaire, le statut, la stabilité et la sécurité d'emploi, affectent le niveau de satisfaction professionnelle.

Puisque cette deuxième série est associée à l'individu dans sa relation avec le contexte ou le milieu dans lequel se fait le travail, elle se rapproche bien de la catégorie des valeurs extrinsèques chez Super qui ne touche pas le travail comme tel. La première catégorie de facteurs reliée à la nature comme telle **est fort** semblable à la catégorie des valeurs intrinsèques chez Super qui touchent le travail directement. Bien qu'employant une terminologie différente les taxonomies de Super et d'Herzberg se rejoignent puisqu'elles se réfèrent toutes deux à des valeurs intrinsèques et extrinsèques.

C'est, nous semble-t-il, faire justice à l'auteur que de citer en terminant un texte qui reflète sa perception de l'homme face au travail, perception qui implique un nécessaire changement dans les attitudes des dirigeants face à l'homme.

In the past, man was fortunate in having sufficient time to make the necessary corrections for his survival and for giving him hope in survival. But today the lead time for man's biological survival has been drastically reduced to about fifteen minutes. In terms of man's spiritual need, the shortening of lead time is evidenced by the frenetic efforts of the leaders of our mystery systems to make adjustments in their messages and to readjust their institutions. "We want it now" suggests that lead time for correcting social problems has disappeared. We can no longer afford an improper view of man, not because an improper view leads to mistakes, but rather because there is too little time to develop another Renaissance that might give purpose, direction, hope, aspiration and a future to human beings.¹¹

Le travail de Jurgensen¹² mérite d'être mentionné: tout en résumant quelques recherches antérieures, il présente une taxonomie qui s'efforce de les intégrer. Se référant à Chand¹³, Wyatt et Langdon¹⁴, Berdel¹⁵, et Blum et Russ¹⁶, il

11. F. Herzberg, The Motivations to Work, New York, John Wiley & Sons, 1959, p. 8.

12. C. E. Jurgensen, "Selected Factors which Influence Job Preferences", Journal of Applied Psychology, 1947, vol. 31, p. 553-564.

13. S. Chand, "Measuring the Factors that Make a Job Interesting", Personnel Journal, 1932, vol. 11, p. 1-4.

14. S. Wyatt, et J. N. Langdon, "Fatigue and Boredom in Repetitive Work", Industrial Health Research Board Report, 1937, No. 7, p. 43-46.

15. R. F. Berdel, "Can Factors in Vocational Choice be Weighted?", Occupations, 1943, vol. 22, p. 43-46.

16. M. L. Blum, et J. J. Russ, "A Study of Complete Employee Attitudes toward Various Incentives", Personnel, 1942, vol. 19, p. 438-444.

propose la taxonomie suivante, où parmi les valeurs extrinsèques entrent: le travail régulier, le bon salaire, le travail propre et facile, les bonnes heures, le style du patron, le style des collègues, et parmi les valeurs intrinsèques: la possibilité d'avancement, l'opportunité d'être au service de la société, l'opportunité de faire emploi de ses idées, et l'opportunité d'apprendre son travail.

Il présente enfin trois conclusions majeures: dans les valeurs, certaines différences sont dûes au sexe, d'autres à l'éducation. Enfin un certain nombre de déficiences provient de ce que les conventions collectives ne respectent pas suffisamment la variabilité et la diversité des valeurs vocationnelles.

Centers et Bugental¹⁷ introduisent leur taxonomie en se référant aux mêmes perceptions fondamentales.

It has often been proposed that job values or motivations can be classified as "intrinsic" or "extrinsic" - that there are motives which are related to the work activity itself and others which stem from external or contextual factors.¹⁸

C'est là une position que nous avons relevée antérieurement.¹⁹

17. R. Centers, D.E. Bugental, "Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population", Journal of Applied Psychology, 1966, vol. 50, p. 193-197.

18. Ibid, p. 193.

19. F. Herzberg, op. cit, Ibid., p. 193-198.

La question que se posent les auteurs c'est la suivante: est-ce que les individus fonctionnant à des niveaux professionnels supérieurs misent plus sur les valeurs intrinsèques que ceux fonctionnant à des niveaux inférieurs? Les niveaux inventoriés sont les suivants: collets-blancs (professionnels, management), collets-bleus (spécialisation, semi-spécialisation et non-spécialisation). Et nous retrouvons comme valeurs de référence, salaire, sécurité, collègues, travail intéressant, travail comme occasion d'auto-expression, le travail comme source de satisfaction. La conclusion des auteurs indique que les individus fonctionnant à des niveaux supérieurs tendent à donner plus d'importance aux valeurs intrinsèques qu'aux valeurs extrinsèques. Pour les individus de niveaux professionnels inférieurs, le contraire se vérifie. Il ne suffit pas de respecter les valeurs comme facteur de bon fonctionnement professionnel, il faut aussi s'attendre à ce que certaines soient plus importantes que d'autres dans certaines couches du monde du travail.

Les conclusions de l'étude précédente sont réaffirmées dans celle de Lyman.²⁰ Les facteurs influençant le degré de satisfaction ressemblent étrangement à ceux mentionnés plus haut. Parmi les facteurs extrinsèques on note le salaire, le milieu de travail, et ses conditions; parmi les facteurs

20. E. D. Lyman, "Occupational Differences in the Value attached to Work", American Journal of Sociology, 1955, vol. 61, p. 138-144.

intrinsèques on mentionne la liberté et le travail comme tel. A la suite de son étude, l'auteur nous dit être en possession de données suffisantes pour affirmer qu'il existe des différences dans les valeurs professionnelles se référant aux différentes couches du monde du travail.

Bendig et Stillman²¹ tentent de développer une taxonomie des motivations au travail. Parmi les motifs extrinsèques ils énumèrent la sécurité d'emploi, les bénéfices économiques et les collègues; parmi les motifs intrinsèques: le développement professionnel, la responsabilité, l'initiative. Leur information ayant été recueillie par voie de questionnaire, l'analyse factorielle a fait ressortir les trois facteurs suivants: besoin de performance par opposition à crainte de l'échec, l'intérêt pour le travail par opposition à l'opportunité de statut, l'autonomie professionnelle par opposition à la dépendance. L'analyse de contenu a par ailleurs permis de dégager trois tendances de fond du choix professionnel: possibilité d'aider les autres, satisfaction professionnelle et intérêts, variété à l'intérieur de l'activité professionnelle. Après l'analyse de cette première catégorie de taxonomies, il est clair que les valeurs s'échelonnent sur un continuum extrinsèque - intrinsèque et que des individus fonctionnant à des niveaux supérieurs donnent une plus grande priorité aux valeurs intrinsèques alors que ceux qui fonctionnent à des niveaux inférieurs valorisent davantage les valeurs extrinsèques.

21. A. W. Bendig, et E. Stillman, "Dimensions of Job Incentives Among College Students", Journal of Applied Psychology, 1958, vol. 42, p. 367-371.

2. Développement des valeurs

Les auteurs que nous avons étudiés proposent la classification des valeurs en deux catégories. D'autres auteurs, Miller, Gibbons, et Lohnes tentent de les replacer dans une perspective génétique qui permet de voir dans quelle direction elles se développent.

Gibbons et Lohnes,²² s'efforcent en effet de déceler certains facteurs qui influencent le développement des valeurs vocationnelles. Leur étude qui se réfère à celle de Tiedman et O'Hara,²³ présente la famille comme facteur privilégié de ce développement, bien que l'étude de Brunkman et Crites²⁴ prétend qu'on ne peut démontrer expérimentalement cette influence de la famille. Devant cette difficulté les auteurs se réfèrent à l'idée de Super²⁵ selon laquelle un système d'auto-concepts fournit la matrice des concepts vocationnels, ce système étant lui-même influencé par le

22. W. D. Gibbons, et P. R. Lohnes, "Shifts in Adolescents' Vocational Values", Personnel and Guidance Journal, 1956, vol. 44, p. 248-252.

23. D. V. Tiedman, et R. P. O'Hara, "Career Development: Choice and Adjustment", New York, College Entrance Examination Board, 1963.

24. R. J. Brunkman, et J. O. Crites, "An Inventory to Measure the Parental Attitude Variables by High School Freshmen and Seniors", Personnel and Guidance Journal, 1959, vol. 38, p. 121-124.

25. D. E. Super, et al., "Career Development, Self Concept Theory", New York, College Entrance Examination Board, 1963, 95 p.

milieu, l'éducation, la religion, les moyens de communication et les relations interpersonnelles. S'il est vrai que ces auto-concepts contrôlent les préférences vocationnelles il semble, toujours d'après Super, que ce soit par la médiation d'une certaine hiérarchie de valeurs. Dans cette perspective, les valeurs deviennent non seulement facteur de choix vocationnel, mais facteur de structuration de la personnalité.

Les deux questions précises que se posent Gribbons et Lohnes ont trait aux changements qui s'opèrent dans cette hiérarchie des valeurs durant une période de cinq ans et aux différences de niveau chez les garçons et chez les filles.

Pour pouvoir répondre à ces deux, ils commencent par un inventaire des valeurs. Parmi celles qui ressortent chez les garçons comme chez les filles, certaines sont extrinsèques: les possibilités d'emploi, l'endroit géographique, le mariage et la famille, les contacts personnels, le prestige et le salaire, d'autres sont intrinsèques: la possibilité d'avancement, l'intérêt, le service social, les habiletés.

La double conclusion des auteurs est la suivante: les valeurs jouent un rôle important dans le développement vocationnel, et dès la 8^{ième} année académique, la maturité des auto-concepts est telle qu'elle peut influencer les décisions vocationnelles; il n'y a pas de différences significatives dans

la hiérarchie des valeurs et dans les auto-concepts chez les garçons et chez les filles.

Leur dernière recommandation s'exprime en ces termes:

It would seem that counselors should assist young people at an early age to an increased awareness of their personal value hierarchies, to the improvement of their values, and to the integration of their values and their aspirations and plans.²⁶

La position de Miller précise le contenu de certaines valeurs qui affectent le choix vocationnel. Ceci nous paraît important pour faciliter l'élaboration de notre taxonomie globale.

Deux études de l'auteur^{27,28} donnent priorité à la sécurité. Cette valeur se réfère à un salaire suffisamment élevé pour permettre un standard de vie raisonnable, englobe la protection contre les dangers qui menacent la santé, et implique un revenu et un emploi stables et assurés. La deuxième valeur mise en relief c'est la satisfaction professionnelle, qui est assurée par la possibilité d'utiliser ses idées, son approche, sa performance, ses connaissances et son expérience. La valeur prestige se réfère à l'effet que produit sur la personne un travail perçu positivement par l'entourage. Enfin les bénéfices sociaux impliquent l'altruisme, et les relations interpersonnelles significatives.

26. W. D. Gibbons, et P. R. Lohnes, op. cit., p. 252.

27. C. H. Miller, "Occupational Choice and Values", Personnel and Guidance Journal, 1956, vol. 38, p. 244-246.

28. -----, "Age Differences in Occupational Values of College Men", Journal of Counselling Psychology, 1954, vol. 1, p. 190-192.

La conclusion la plus significative de cette recherche nous semble clarifier la relation entre les valeurs et le développement personnel. Miller suggère que plus la personne a atteint son degré de maturité professionnelle plus elle a tendance à valoriser des valeurs de service social. Par contre, plus elle manque de maturité professionnelle et se révèle incapable de choix, plus elle a tendance à s'accrocher à la valeur sécurité.

Cette étude nous permet non seulement de clarifier le sens des valeurs, mais de préciser la direction que prend le développement.

Cette deuxième catégorie de taxonomies apporte des conclusions qui nous permettent d'aller plus loin par rapport à la première: les valeurs sont dynamiques, et leur dynamisme épouse le mouvement de croissance de la personnalité: plus la personne se structure, plus elle se réfère à des valeurs intrinsèques.

3. Variabilité des valeurs

Une troisième série de taxonomies s'attache à démontrer la variabilité des valeurs en tenant compte des différences dues au niveau socio-économique, à l'âge, au sexe, aux différentes occupations et enfin au sens qu'on donne au mot valeur. Nous retrouvons ici Stefflre, Dipboye et Anderson, Gray, Perrone et Wagman.

Stefflre²⁹ affirme que face au choix vocationnel, on donne habituellement beaucoup d'emphase aux aptitudes et aux intérêts, comme l'atteste un grand nombre d'instruments de mesure; ce faisant on laisse en veilleuse les valeurs qui pourraient précéder et expliquer le développement des intérêts. Se fondant sur les recherches antérieures de Miller, l'auteur affirme que les valeurs constituent un des facteurs qui déterminent le choix vocationnel, qu'elles varient en raison du niveau socio-économique, de l'âge, du sexe et du niveau d'aspiration et qu'elles sont tout de même relativement stables d'un endroit à un autre. Les valeurs auxquelles l'auteur se réfère sont les suivantes: l'altruisme c'est-à-dire le degré selon lequel l'individu apprécie dans le travail la possibilité d'aider l'autre, le contrôle c'est-à-dire la possibilité de diriger son propre travail, la liberté occupationnelle, c'est-à-dire la possibilité de déterminer les méthodes et les heures de travail, le salaire et les bénéfices matériels, le prestige qui fait que les individus perçoivent la personne comme élevée et enviable, la sécurité ou la permanence du travail, et finalement l'auto-réalisation ou la possibilité d'exprimer ses idées, ses intérêts, ses idéaux, sa créativité. Il est clair que dans

29. B. Stefflre, "Concurrent Validity of the Vocational Values Inventory", Journal of Educational Research, 1959, vol. 52, p. 339-344.

cette classification certaines valeurs comme l'altruisme, la liberté, le contrôle, l'auto-réalisation sont intrinsèques, alors que d'autres comme l'argent, le prestige, la sécurité sont extrinsèques.

L'auteur inventorie ainsi les différents facteurs qui viennent influencer la sélection de telle ou telle valeur et prétend ainsi avoir mis sur pied un instrument capable d'aider des étudiants à clarifier le sens qu'a le travail pour eux.

Dipboye et Anderson en présentant une position théorique qui inspire cette taxonomie³⁰ affirment que non seulement il est important de souligner l'influence des valeurs sur le choix vocationnel mais qu'il faut aussi considérer que chaque individu donne un ordre de priorité à ces valeurs. C'est ce que les auteurs tentent de vérifier expérimentalement.

Les valeurs auxquelles on se réfère sont sensiblement les mêmes que celles des taxonomies précédentes. Il nous suffit donc de les mentionner: parmi les valeurs extrinsèques les auteurs classent la sécurité, le prestige, le salaire, les conditions de travail, les relations interpersonnelles et les bénéfices marginaux, et parmi les valeurs intrinsèques, le travail intéressant, la possibilité d'avancement et l'indépendance.

30. W.J. Dipboye, et W.F. Anderson, "Occupational Values and Post High School Plans", Vocational Guidance Quarterly, 1959, vol. 8, p. 37-40.

En ce qui concerne l'ordre de priorité des valeurs, l'étude fait ressortir de légères différences entre garçons et filles. Chez ces dernières l'ordre est le suivant:

1) travail intéressant; 2) sécurité; 3) conditions de travail; 4) possibilité d'avancement; 5) relations interpersonnelles; 6) salaire; 7) prestige; 8) indépendance; 9) bénéfices marginaux. Chez les garçons par contre l'ordre est le suivant: 1) travail intéressant; 2) sécurité; 3) salaire ; 4) possibilité d'avancement; 5) conditions de travail; 6) relations interpersonnelles; 7) bénéfices marginaux; 8) prestige; 9) indépendance.

L'ensemble de la population semble considérer le travail intéressant comme valeur primordiale; la sécurité vient immédiatement après.

Il est important de noter que l'intelligence, le niveau socio-économique et la structure de la personnalité peuvent affecter la formation de certaines valeurs et finalement ayant comparé des étudiants de neuvième et de douzième année les auteurs concluent que les différences sont très faibles. Ceci nous permettrait d'inférer que c'est dès la neuvième année que s'opère la cristallisation des valeurs.

La position de Gray³¹ paraît se caractériser par un

31. J. T. Gray, "Needs and Values in Three Occupations", Personnel and Guidance Journal, 1963, vol. 42, p. 238-244.

double objectif. D'une part elle tente de repérer les valeurs spécifiques des différentes occupations. D'autre part elle entend réagir contre une tendance à valoriser démesurément l'homme économique au détriment de l'homme psychologique, tendance qui, selon l'auteur, a eu comme effet de reléguer au second plan la dimension des valeurs.

Face à cette lacune, Gray propose après recherches auprès de professeurs, de comptables, d'ingénieurs, quatre valeurs fondamentales: la sécurité, le prestige, la satisfaction professionnelle et les gains sociaux issus d'une activité altruiste. Cette recherche nous permet de saisir l'influence très nette du type d'occupation professionnelle sur l'ensemble des valeurs.

Perrone³² indique lui aussi que l'orientation professionnelle, pour être véritablement significative, doit tenir compte non seulement des aptitudes, des intérêts et de la performance, mais doit considérer aussi les valeurs et les buts de l'individu.

Une des raisons pour laquelle la recherche sur les valeurs n'a pas exercé la même influence que la recherche sur les aptitudes, les intérêts, c'est selon l'auteur, la confusion qui continue de régner autour du sens du mot valeur. Pour parer à cette confusion, l'auteur précise que pour lui le

32. P. A. Perrone "Values and Occupational Preferences of Junior High School Girls", Personnel and Guidance Journal, 1965, vol. 44, p. 253-257.

mot valeur vocationnelle indique la tendance à réagir favorablement ou pas à certaines conceptions généralisantes sur le travail, telles la sécurité, et la créativité, et pense que cette tendance est mesurable.

Dans sa recherche Perrone énumère les valeurs suivantes: travail intéressant, emploi des talents spéciaux, voyage, altruisme, capacité de supervision, possibilité d'avancement, travail avec d'autres, travail avec des choses, travail créateur, liberté de supervision, temps pour la famille, intérêts, passe-temps, études ultérieures et améliorations des habiletés de travail.

Les conclusions de Perrone sont formulées sous forme de questions ouvrant des pistes pour de multiples recherches.

Can we obtain a universal measure of value orientations? Do values appear in a hierarchy? How do we implement and satisfy values? Are values ever satisfied or implemented? In what ways are values associated with human development? As we mature do our values move from "I" to "them" references? Then how do we measure values?³³

L'auteur conclut en affirmant la nécessité de recherches plus poussées dans le domaine des valeurs vocationnelles.

33. P. A. Perrone, op. cit. p. 257.

L'étude de Wagman³⁴ veut essayer de déceler des différences dans les valeurs vocationnelles dues au sexe et à l'âge.

Il commence par suggérer sa taxonomie des valeurs. Parmi les valeurs extrinsèques, il mentionne, sans en préciser le contenu, la sécurité, le profit, le pouvoir, la renommée, l'estime et le style de leadership. Parmi les valeurs intrinsèques, il mentionne l'indépendance, le service social, l'expérience intéressante et l'expression de soi.

Cette recherche conclut en disant qu'il est possible de discerner dans les valeurs des différences dûes à l'âge des sujets. C'est ainsi que les étudiants du secondaire semblent donner beaucoup d'importance à la sécurité et au travail intéressant tandis que les universitaires valorisent surtout la sécurité et l'indépendance. Au niveau du sexe, les filles dans les deux groupes valorisent davantage le service social, tandis que les garçons donnent plus d'importance au profit, au pouvoir et à l'indépendance.

Cette troisième catégorie de taxonomies mise sur la variabilité des valeurs dues à l'âge, au sexe, à l'intelligence, et au genre d'occupation.

34. M. Wagman, "Sex and Age Differences in Occupational Values", Personnel and Guidance Journal, 1965, vol. 44, p. 258-262.

4. Valeur et satisfaction professionnelle

Un dernier groupe d'auteurs affirme que les valeurs impliquées dans le choix vocationnel sont celles qui influencent le degré de satisfaction professionnelle. Nous retrouvons ici Weiss, Schaffer, Astin et Nichols, et Blai.

Weiss³⁵ et une équipe ont démontré que certaines valeurs qui jouent sur le degré de satisfaction professionnelle peuvent être considérées comme facteur de choix vocationnel. Ces valeurs se regroupent également sous la classification habituelle d'intrinsèques et extrinsèques. Dans la première catégorie ils classent la performance, l'indépendance, le service social, la créativité, les valeurs morales, l'emploi d'habiletés personnelles et la responsabilité. Dans la seconde catégorie ils mentionnent la sécurité, le statut social, la compensation, les conditions de travail, les politiques organisationnelles et administratives, les collègues, l'autorité, la supervision et la variété.

L'importance de cette étude pour notre recherche réside non seulement dans la ré-affirmation de lien entre valeurs et choix vocationnel et dans le fait que l'accent est mis sur certaines valeurs spécifiques comme les valeurs morales, elle provient surtout de ce que les auteurs affirment l'influence des valeurs sur la satisfaction professionnelle.

35. D. J. Weiss, et al., "Construct Validation Studies of the Minnesota Importance Questionnaire", Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis, University of Minnesota, 1964.

Schaffer³⁶ tente de formuler une schème théorique expliquant tout le phénomène de la satisfaction professionnelle. Selon lui, un individu connaîtra la satisfaction au travail dans la mesure où le travail répond aux aspirations qui ont motivé ce choix. Ceci conduit l'auteur à déterminer théoriquement quels sont les besoins fondamentaux qui entrent dans la sélection et la performance de l'activité professionnelle. Tout en constatant que c'est là une tâche difficile, il s'y engage cependant en se référant à Murray³⁷ bien que certains besoins mis en valeur dans la théorie de Murray ne se mesurent pas facilement par une technique de questionnaire. Pour faciliter le choix de ces besoins, Schaffer établit alors six critères de détermination de ces besoins: leur stabilité, leur permanence, leur importance pour l'adaptation, leur présence chez un grand nombre, leur possibilité d'être satisfaits dans un contexte de travail, leur unicité et leur possibilité de définition et de mesure. Douze des besoins énumérés par Murray semblent satisfaire à tous ces critères: la reconnaissance et l'approbation, le besoin d'affection et de relations interpersonnelles valables, l'appartenance, le besoin d'assurer une performance satisfaisante et respectueuse

36. R. H. Schaffer, "Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work", Psychological Monographs, 1953, 29 p.

37. H. A. Murray, Explorations in Personality, New York, Oxford University Press, 1938, 761 p.

du concept de soi et de ses habiletés, le besoin de contrôler les autres, le besoin d'aider les autres et de faire des choses qui leur soient bénéfiques, le besoin d'un travail qui permette l'expression de soi, le statut socio-économique, le schème de valeurs morales, le besoin de dépendance et d'être contrôlé par d'autres, le besoin de créer et d'être dans une situation de défi, la sécurité économique et le besoin de l'indépendance.

Après avoir vérifié expérimentalement la présence des besoins dans le choix vocationnel, l'auteur les a classés en deux groupes: les besoins passifs et les besoins actifs. Ceci nous amène à envisager de confronter cette classification avec celle déjà utilisée: les besoins passifs pourraient-ils se rapprocher des valeurs extrinsèques alors que les besoins d'agression se référeraient aux valeurs intrinsèques?

Astin et Nichols³⁸ affirment que le choix vocationnel représente la tentative de l'individu de trouver une situation professionnelle qui lui donne plus de chances d'actualiser les buts vitaux qu'il se propose.

La conclusion logique d'un tel schème théorique est évidente: il faut préciser l'ensemble des buts vitaux que se propose l'homme en général, et par la suite s'assurer que le choix professionnel est respectueux de ces buts.

38. W. Astin, et R. C. Nichols, "Life Goals and Vocational Choice", Journal of Applied Psychology, 1964, vol. 48, p. 50-58.

Après expérimentation les auteurs ont dégagé sept catégories de buts: la recherche du pouvoir et du leadership, le confort, la sécurité financière, le bonheur, la performance artistique ou la créativité, la performance professionnelle ou la compétence, la contribution créatrice, le prestige, l'influence ou la reconnaissance, finalement l'altruisme.

A la suite de ces données tirées de l'expérimentation, les auteurs concluent que les buts vitaux se déterminent en fonction des carrières et ceci vient clarifier l'hypothèse fondamentale selon laquelle les buts influencent le choix de la carrière.

Mentionnons en terminant la recherche de Blai³⁹, qui s'oriente dans le même sens que l'étude antérieure.

L'apport de ces dernières théories tient au fait qu'elles analysent le même phénomène mais sous un angle différent. Alors que les théories précédentes s'attachaient à déterminer les facteurs du choix, celles-ci mettent en lumière l'importance du degré de satisfaction professionnelle en y voyant l'accomplissement des aspirations impliquées dans le choix.

Ces quatre catégories de taxonomies nous permettent maintenant de formuler les éléments fondamentaux qui se dégagent, et les valeurs communes que ces taxonomies relèvent.

39. B. Blai, "An Occupational Study of Job Satisfaction and Need Satisfaction", Journal of Experimental Education, 1964, vol. 32, p. 383-388.

Il apparaît donc que les valeurs du choix vocationnel sont extrinsèques et intrinsèques et qu'elles se développent suivant un processus dynamique, qui va de pair avec le développement de la personnalité. Plus la personnalité se développe, plus les valeurs deviennent intrinsèques. Ajoutons que ce développement respecte les différences dues à l'âge, au sexe, à l'intelligence et au genre d'occupation. On peut finalement affirmer que le degré de satisfaction professionnelle dépend de la satisfaction des valeurs et de l'insistance de l'individu sur des valeurs intrinsèques.

5. Tentative d'élaboration d'une taxonomie globale. (Appendice 1)

Au cours de cette lente analyse de plusieurs taxonomies, nous avons noté des éléments communs. Il nous est maintenant possible de dégager les valeurs qui influencent le choix vocationnel en partant de ces vingt recherches.

La première valeur qui revient constamment c'est la sécurité. De façon générale, on se réfère ici aux gains monétaires, à la permanence de l'emploi, aux bénéfices marginaux. Il s'agit donc du travail comme ayant une valeur strictement économique et un certain degré de permanence. Cette valeur se retrouve dans dix-neuf taxonomies.

Le prestige est aussi mentionné dans plusieurs taxonomies, soit dans quinze d'entre elles. Ici il s'agit de statut social valable, d'un statut qui assure la renommée, le pouvoir et l'estime. Le travail est donc considéré comme valable parce qu'il accorde une place de choix dans la société.

Vient ensuite le milieu dans lequel se fait le travail. Cette valeur revient six fois dans les taxonomies. Il s'agit ici des conditions physiques, la propreté, l'aération - qui entourent le travail.

La majorité des auteurs sent le besoin de faire la distinction entre conditions du travail et collègues. Il s'agit ici de la qualité des relations interpersonnelles à l'intérieur de l'occupation. On fait entrer ici le type de relation employé, collègues et patrons. Il s'agit donc du climat de leadership et de coopération qui entoure le travail. Cette valeur a été retrouvée dans treize taxonomies.

Le style de vie est aussi une valeur que peut prendre le travail. On opte pour tel genre de travail parce qu'il comporte un mode d'être bien particulier. L'ouvrier spécialisé, le technicien, certains types de professionnels, ont une manière d'être et une façon de se comporter, pas toujours facilement définissables, mais très différenciées.

Ces cinq premières valeurs sont extrinsèques. Elles ne sont pas inhérentes au travail comme tel, mais constituent des effets du travail.

Parmi les autres valeurs, les auteurs s'entendent quasi unanimement pour mentionner la performance. Le travail est valable parce qu'il est occasion de faire toujours mieux et toujours davantage des choses reconnues et importantes. L'activité professionnelle est donc satisfaisante parce qu'elle

permet l'utilisation de capacités individuelles, de compétence personnelle. Quinze taxcnomies incluent cette dimension comme valeur.

L'indépendance est mentionnée treize fois. Il s'agit ici du travail qui fait appel à la responsabilité, à la liberté. L'individu aime le travail parce qu'il sent que c'est lui qui, comme personne, l'accomplit selon les critères personnels.

Le travail est aussi valable parce qu'il est source de contribution altruiste. Sachant que le travail est source d'aide aux autres, qu'il permet une contribution à la société, l'individu en saisit davantage l'importance.

La créativité est aussi mentionnée comme valeur. Il s'agit du travail comme expression originale, de soi, de ses talents, de ses idées, de son initiative: l'individu sent qu'il se retrouve dans son travail. Pour certains, au contraire le travail est aliénant parce qu'il contraint l'individu à n'être pas lui-même.

Il est finalement question de stimulation intellectuelle. Le travail constitue alors un défi. L'individu doit constamment penser à de nouvelles approches, de nouvelles solutions, et doit être en constant état d'apprentissage. Au contraire, nous connaissons des genres d'occupations qui entraînent la stagnation de l'esprit en provoquant la répétition mécanique de solutions déjà découvertes.

Ces cinq valeurs sont donc intrinsèques. Dans cette perspective le travail est valable puisqu'il suscite la performance individuelle, la responsabilité, la créativité, l'altruisme et est constamment source de dépassement intellectuel.

Il reste que ces taxonomies ne semblent pas se référer à un schème théorique assez global. Entendant rattacher ce schème des valeurs à une vision plus globale de la personnalité nous aboutirons nous semble-t-il à un double enrichissement. Replacé dans la perspective de la personne totale, le choix vocationnel devient plus que le choix d'une carrière, il devient la réponse à une tendance fondamentale dans l'être humain de donner à sa vie une orientation précise, une direction plus ou moins définitive. L'individu n'opte plus uniquement pour la médecine, le droit ou l'astronomie; il cristallise cette option le projet vers lequel toute sa vie est orientée. Dans cette optique les valeurs ne sont plus uniquement des facteurs influençant le choix dans telle ou telle direction. Elles deviennent, des facteurs influençant tout le projet de vie. Concrètement, l'homme n'est pas fondamentalement et uniquement à la recherche de tel ou de tel genre de travail. L'homme est à la recherche des orientations de fond de son existence.

Ce double enrichissement du concept de choix vocationnel par référence au projet de vie et aux valeurs comme cristallisation.

de ce projet peut s'opérer semble-t-il en le replaçant dans le cadre de la position théorique de Viktor Frankl. Cette théorie permet la compréhension des dimensions les plus fondamentales de l'homme et permet de resituer le choix vocationnel comme expression de ces dimensions.

C'est pourquoi le chapitre troisième se veut une explication de la théorie de Frankl. Au terme du troisième chapitre nous serons en mesure de voir comment, théoriquement, la position de Frankl donne au choix vocationnel et aux valeurs, facteur de choix vocationnel, une dimension nouvelle.

Chapitre III

LA THEORIE DE V. E. FRANKL

Dans l'optique de Frankl, l'homme est essentiellement tri-dimensionnel: somatique, psychique et spirituel. Frankl prétend que les théories psychanalytiques et psychologiques en s'attachant aux deux premières dimensions ont caricaturé, car c'est selon lui la dimension spirituelle qui permet de déceler le dynamisme fondamental de la motivation première dans l'homme. C'est à ce niveau en effet que s'exprime la recherche profonde et constante d'une signification existentielle, dont le plaisir, le sentiment de compétence et l'auto-actualisation elle-même, ne sont que des "sous-produits".¹

Cette recherche d'une signification est la force primaire de la vie de l'homme et non un phénomène de rationalisation. Ce n'est pas non plus un mécanisme de défense.²

Elle place l'individu dans un pôle constamment dynamique entre une signification à accomplir et l'homme qui doit l'accomplir.

1. V. E. Frankl, "The Concept of Man in Psychotherapy", Pastoral Psychology, 1955-1956, vol. 6, p. 16-17.

2. -----, Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy, Paperback edition, New York, Washington Square Press, 1963, p. 155.

Thus, it can be seen that mental health is based on a certain degree of tension, the tension between what one has already achieved and what one still ought to accomplish, or the gap between what one is and what one should become. Such a tension is inherent in the human being and therefore is indispensable to mental well-being. We should not, then be hesitant about challenging man with a potential meaning for him to fulfill.³

Précisant davantage ce qu'est le sens de la vie, Frankl ajoute qu'il est personnel, unique et variable. Il ne faut donc pas parler de sens général de l'existence mais du sens actuel, et hautement individuel.⁴

The meaning, the purpose of each person's life is specific to the individual and mapped out for him by the circumstances of time and place.⁵

One should not search for an abstract meaning of life. Everyone has his own specific vocation or mission in life, everyone must carry out a concrete assignment that demands fulfillment. Therein he cannot be replaced nor can his life be repeated. Thus everyone's task is as unique as is his specific opportunity to implement it.⁶

Il faut donc que chacun ait sa tâche, sa mission, sa vocation, qui lui reformule quotidiennement le sens à accomplir.

1. Valeurs créatrices

Ces valeurs sont les facteurs de découverte et d'accomplissement de la signification existentielle.

3. Ibid, p. 165-166.

4. Ibid, p. 171-172.

5. L. Murphy, Extent of Purpose-in-Life and Four Frankl-Proposed Life Objectives, thèse (non publiée) de doctorat présentée à la Faculté de Psychologie et d'Education de l'Université d'Ottawa, Ontario, 1966, p. 33.

6. V. E. Frankl, Man's Search for Meaning, p. 171-172.

Frankl states that meaning can be realized by discovering and actualizing three categories of existential values: creative values, experiential values, and attitudinal values.⁷

Les valeurs créatrices sont celles qui naissent d'une activité créatrice.

Values which are realized in creative action, we should like to call "creative values".⁸

Pour préciser le sens de ces valeurs, dans un autre texte Frankl⁹ affirme qu'elles ont pour effet de développer chez l'homme la capacité de s'exprimer de façon tangible. Comme exemples typiques d'une activité ayant une valeur créatrice on peut citer le service aux autres, la concrétisation de talents créateurs et l'accomplissement de tâches productrices. Est donc créateur celui qui est en inter-action active avec la réalité objective. Son activité, parce qu'elle est issue de forces créatrices, prend une valeur que Frankl appelle pour cette raison, valeur créatrice.

Ce n'est donc pas l'activité en soi qui importe dans le travail ou l'occupation. L'élément crucial c'est le pourquoi et le comment de la performance. Le travail, réalité objective, prend une dimension valeur lorsque j'y vois la possibilité de le faire de façon unique.

7. M. E. Cavanagh, The Relationship Between Frankl's "Will to Meaning" and the Discrepancy Between the Actual Self and the Ideal Self, thèse (non publiée) de doctorat présentée à la Faculté de Psychologie et d'Education, l'Université d'Ottawa, Ontario, 1966, 115 p.

8. V. E. Frankl, The Doctor and the Soul: From Psychotherapy to Logotherapy, New York, Bantam Books, 1967, p. 34-35.

9. -----, "The Concept of Man in Logotherapy", Journal of Existentialism, 1965, vol. 6, p. 53-57.

L'homme peut donc accomplir le travail en s'y soumettant; il peut aussi l'accomplir en transcendant sa propre activité.

Ainsi il est clair pour Frankl que l'homme peut constamment découvrir le sens de sa vie en faisant l'expérience de valeurs et ceci par le truchement d'une activité créatrice.

Il est donc important que ces valeurs soient objectives. La valeur n'est pas la réponse à un besoin ou à un instinct. Il est vrai de dire que la valeur n'a pas toute sa dimension lorsqu'elle est exclue de la dimension subjective. Elle garde tout de même une consistance propre qui commande chez l'individu une attitude d'ouverture et de respect.

Le sens existentiel est ainsi favorisé par certaines valeurs qui ont une consistance objective. En conséquence, le sens d'une vie a aussi une consistance objective. Il n'est pas créé par l'homme mais donné¹⁰ par la réalité objective que l'homme apprend à percevoir dans sa totalité.¹¹ L'homme est donc attiré par des valeurs qui attendent d'être actualisées et vécues.

Cette analyse nous permet de percevoir jusqu'ici l'essentiel du modèle théorique de l'homme présenté par Frankl. La dimension primordiale de l'homme, c'est la dimension spirituelle en quête de la recherche du sens de la vie. Ce dernier

10. J. C. Crumbaugh, et L. T. Maholick, "The Case for Frankl's Will to Meaning", Journal of Existential Psychiatry, vol. 4, p. 45, 1963.

11. V. E. Frankl, "On Logotherapy and Existential Analysis", American Journal of Psychoanalysis, 1958, vol. 18, p. 30-34.

est favorisé entre autres par les valeurs créatrices qui ont une consistance objective.

Le problème de la signification existentielle dans sa forme extrême peut littéralement submerger la personne. C'est de fait ce qui arrive avec l'avènement de la puberté, alors que l'adolescent en raison de sa maturation intellectuelle prend conscience de l'essentielle incertitude de la vie.¹²

Cette conscience ou cette révélation de la variabilité et de la fluidité de l'existence humaine, se retrouve dans les recherches qui précisent les étapes du développement intellectuel. Au fait on attribue à l'adolescence cette capacité de chercher et de trouver le sens des réalités.

One outstanding development of the adolescent period is the ability to "see through" situations of all kinds to their inner meaning.¹³

Ce qui est exprimé ici n'est que l'écho de la pensée de Piaget¹⁴ selon lequel l'adolescent se caractérise par la capacité d'aller au-delà du présent et de formuler des systèmes et des théories au sens large du mot. La construction

12. Id, *ibid*, p. 30.

13. L. Cole, et D. M. Hall, Psychology of Adolescence, 6^e édition, New York, Holt Rinehart and Winston, Inc., 1964, p. 169.

14. B. Inhelder, et J. Piaget, The Growth of Logical Thinking from Childhood to Adolescence, New York, Basic Books Inc., 1958, p. 334-349.

de ces schèmes mentaux se fait par l'analyse et l'abstraction, où l'individu ne s'en tient pas à la réflexion mais est amené à réfléchir sur sa propre réflexion. Pour lui, théoriser et systématiser n'est pas suffisant: la vie adulte vers laquelle il se dirige l'oblige à concrétiser ses théories et ses systèmes en projet de vie.

The adolescent not only builds new theories or rehabilitates old ones, he also feels he has to work out a conception of life, which gives him the opportunity to assert himself and to create something new (thus the close relationship between his system and his life program).¹⁵

Concrétiser cette théorie et ce système en projet de vie constitue non seulement un des processus essentiels du comportement de l'adolescent mais implique une option correspondante sur le plan affectif.

A life plan is above all a scale of values which puts some ideals above others and subordinates the middle-range values to goals thought of as permanent. But this scale of values is the affective organization corresponding to the cognitive organization of his work which the new member in the social body says he will undertake.¹⁶

Pour résumer, Piaget affirme que l'adolescent, à l'aide de l'analyse et de l'abstraction adopte des théories et des systèmes personnels, et les rend opératoires en les concrétisant dans un projet de vie qui se réfère à une échelle de valeurs.

15. Id, *ibid*, p. 342.

16. *Ibid*, p. 350.

Dire que l'adolescent est à la recherche du sens de la vie implique deux choses: la formulation du sens de sa vision ou de sa vie et sa concrétisation dans une option pour tel ou tel projet de vie.

Cette analyse de Piaget rejoint la pensée de Frankl pour lequel le problème crucial de l'adolescence c'est la recherche, la découverte et l'accomplissement du sens de la vie.

Frankl ajoute que ce processus de recherche de la signification existentielle se fait trop souvent dans un contexte éducatif qui s'appuie sur une théorie homéostatique et paralyse par le fait même chez l'adolescent la tendance à faire face à un idéal et à des valeurs: on croit trop souvent en effet qu'en réduisant les significations possibles à réaliser, on assurera l'équilibre. De fait en réduisant la tension¹⁷, on réduit aussi la créativité et on encourage l'éclosion de la sclérose et de l'apathie.

Ce même contexte éducatif semble refléter une peur quasi-collective de se voir imposer un sens et une direction à sa vie, et cette peur entraîne la phobie de toute valeur et de tout idéal. Doublée de l'obsession de n'être ni autoritaire ni directive¹⁸ elle a pour effet de laisser l'adolescent

17. V. E. Frankl, "Self Transcendence as a Human Phenomenon", Journal of Humanistic Psychology, 1966, vol. 6, p. 99-103.

18. Id, *ibid*, p. 103.

seul devant la nécessité de découvrir graduellement le sens de son existence. Comme il ne peut le trouver seul et qu'il se trouve devant l'accentuation du relatif, il se trouve désemparé de ne pouvoir s'ancrer sur une direction donnée. Ce peut être le début de la névrose noogénique, où l'adolescent devient conscient de son vide existentiel.

Ce même vide existentiel semble amplifié par le réductionisme qui a souvent cours dans les milieux académiques. Comment espérer en effet que l'adolescent puisse percevoir le sens de sa vie si le concept de l'homme véhiculé par les maîtres et la littérature est inspiré par un pur mécanisme organique. Dans certains de ces milieux, la philosophie elle-même est mise à l'écart sous prétexte qu'elle n'est plus qu'une simple sublimation de l'énergie sexuelle refoulée.¹⁹

Si l'adolescent ne cherche qu'à répondre à la poussée de ses besoins, il ne peut accéder à la maîtrise de lui-même. C'est pour lui à courte échéance le sentiment profond de frustration occasionnée par la recherche avortée de la signification de l'existence. Il ressent que sa volonté de signification est sans réponse. C'est alors le refoulement de ce désir spirituel de vivre une existence significative.²⁰

Ce même adolescent difficilement capable de répondre à son désir de signification pour les raisons que nous venons

19. Ibid, p. 104.

20. E. Weisskopf-Joelson, "Some Comments on a Viennese School of Psychiatry", Journal of Abnormal and Social Psychology, 1955, vol. 51, p. 702.

à énumérer vit dans un milieu qui rend difficile l'accès à une vie significative. C'est en effet la collectivité qui semble posséder les symptômes de névrose noögénique. Le premier de ces symptômes, c'est l'attitude non-planifiée face à la vie. On ne planifie pas ou à très courts termes, et on fait face au moment présent sans avoir la possibilité de prévoir. Un deuxième symptôme, c'est l'attitude fataliste devant la vie: l'incertitude du lendemain rend stérile toute planification. Un troisième, c'est la forte émergence d'une pensée collective qui véhicule intensément des slogans et des vérités toutes faites. Un dernier symptôme, c'est le fanatisme, l'irrationnel, le non-sens comme source d'agir.

Dans un tel contexte l'adolescent apprend à se laisser mener par la vie, à se percevoir comme produit ou résultat des circonstances et des conditions externes ou internes, à adopter des positions toutes faites face à la vie et au déroulement de son histoire personnelle. Il endort ainsi l'énergie vitale qui le pousserait à voir à travers les réalités mouvantes, la permanence d'une signification existentielle.²¹

2. Dimensions de l'homme spirituel

Jusqu'ici, dans notre effort pour clarifier les éléments de la théorie de Frankl, nous nous sommes référés à la source

21. V. E. Frankl, "The Concept of Man in Psychotherapy", Journal of Existentialism, 1965, vol. 6, p. 21-22.

primaire de la motivation: le désir de rechercher un sens à la vie. Ce faisant, nous avons insisté sur certains facteurs, les valeurs créatrices qui favorisent la découverte du sens de la vie. Nous avons enfin replacé tout ce processus dans le contexte de l'adolescence, période d'émergence de la recherche de la signification, et nous avons noté les facteurs qui rendent difficile cette recherche.

Il nous faut maintenant s'attarder à analyser les dimensions de la personnalité mises en évidence par la recherche et la découverte de la signification existentielle.

La recherche du sens de la vie met en effet en lumière toute la responsabilité de l'être humain. C'est l'homme qui est mis à l'épreuve par la vie, c'est lui qui doit répondre à la vie, c'est lui qui doit être responsable.

Since responsibility is always responsibility toward an obligation, and an obligation can only be understood when there is a meaning or purpose in human life, the question of the purpose or meaning of life is necessarily central. The normal human being has a direction in life, a consistency of purpose which transcends the demands of the moment. If he tries to forget his obligation to adhere to such a purpose and tries to live in the present (the alcoholic, the playboy), he perverts human life.²²

L'homme en dernière analyse ne se demande pas quel est le sens de sa vie, mais prend conscience que la vie lui

22. M. B. Arnold, et J. A. Gasson, "Logotherapy and Existential Analysis", The Human Person, New York, Ronald Press, 1954, p. 464-465.

présente des problèmes auxquels il doit se confronter, être responsable: c'est ainsi qu'il répond de sa vie.²³

Parler de responsabilité, implique une double référence au monde des réalités objectives. Nous sommes responsables de quelque chose ("for something") et responsables devant quelque chose ("to something"). L'homme est en effet responsable du sens à accomplir, des valeurs à réaliser.²⁴

La tâche est plus difficile quand il s'agit de préciser ce devant quoi nous sommes responsables, chacun assumant cette responsabilité de façon personnelle et unique. Frankl, soucieux d'éviter d'imposer sa propre philosophie s'en tient à affirmer que l'homme n'est pas responsable devant un super-ego, mais devant sa conscience derrière laquelle se profile une autorité "supra-humaine". Frankl se demande s'il est nécessaire de créer un archétype divin; Dieu existe peut-être réellement.²⁵

Cet homme responsable de la recherche, de la découverte et de l'actualisation de la signification existentielle, est aussi un homme libre. Il demeure en effet capable de transcender les conditions concrètes de son existence: ses dispositions génétiques, psychiques, somatiques et sociales. Ce ne sont donc pas les pulsions qui dominent l'homme, mais l'homme qui

23. "The Concept of Man in Psychotherapy", Pastoral Psychology, 1955-1956, vol. 6, p. 20.

24. V.E. Frankl, "On Logotherapy and Existential Analysis", American Journal of Psychoanalysis, 1958, vol. 18, p. 35.

25. -----, "The Concept of Man in Psychotherapy", Pastoral Psychology, 1955-1956, vol. 6, p. 24-26.

les canalise,²⁶ face aux conditions internes ou externes de l'existence. Nous avons parlé jusqu'ici avec Frankl de la liberté dans l'actualisation de valeurs telles que les valeurs de pouvoir, de prestige et de plaisir.

C'est ainsi qu'apparaissent les éléments fondamentaux de l'être humain, en quête du sens de sa vie: l'existence est essentiellement responsable et libre parce que l'homme est capable de transcendance. Ces trois caractéristiques, transcendance, responsabilité et liberté, deviennent le contre-poids du réductionisme, de l'homéostasie et du pan-déterminisme.²⁷ L'homme n'est donc pas sujet à une prédiction rigide. Son existence ne peut être réduite à un système, ni déduite d'un système.

Nous voilà donc au coeur de la dimension spirituelle, noétique de l'homme. Parce qu'esprit et transcendant, l'homme a besoin de percevoir le sens de son existence. Parce que spirituel, il est responsable face à cette signification existentielle. Ces dimensions spirituelles de l'homme s'expriment concrètement lorsqu'il se retrouve face au travail.

Frankl explicite sa théorie en tentant de clarifier la signification du travail humain. Le travail dans sa perspective est mission et tâche responsable, réponse du sens que

26. V. E. Frankl, "The Concept of Man in Psychotherapy", Pastoral Psychology, 1955-1956, vol. 6, p. 23.

27. -----, "The Concept of Man in Logotherapy", Journal of Existentialism, 1965, vol. 6, p. 53.

l'homme doit accomplir. Cette activité est de plus créatrice ou altruiste. A ce moment-ci, le travail n'est pas uniquement accomplissement du sens à accomplir, il est aussi significatif lorsqu'il prend valeur de créativité.

Dans cette optique le travail n'est donc pas un simple moyen d'atteindre des fins financières, ou une simple activité professionnelle. S'il n'est que cela, il devient activité extra-existentielle.²⁸

3. Conclusion

Ce troisième chapitre nous a permis d'indiquer en quoi la théorie spiritualiste de Frankl met en lumière la recherche de la signification existentielle engagée par l'homme responsable et libre, et facilitée par l'influence des valeurs créatrices. Toute cette dimension est ressort de l'activité vraiment humaine et vraiment significative de l'homme face à son travail.

Un tel cheminement nous permet donc de tenter d'établir certains liens. S'il est vrai que l'existence prend plus de signification lorsque l'homme est davantage créateur et altruiste dans son travail, serait-il possible de déceler plus précisément les valeurs attachées au travail qui sont facteur de signification?

28. V. E. Frankl, The Doctor and the Soul: From Psychotherapy to Logotherapy, New York, Bantam Books, 1969, p. 94-105.

C'est pourquoi notre deuxième chapitre avait pour but d'isoler les valeurs qui influencent plus particulièrement le choix du travail. Il sera peut être alors possible d'établir des liens entre ces valeurs et le degré de signification de la vie d'un individu; ce faisant nous pensons pouvoir enrichir le concept de choix vocationnel grâce à l'apport de la théorie de Frankl.

Nous en arrivons au terme de l'élaboration théorique, à l'explication de la relation entre choix vocationnel et la position de Frankl telle qu'introduite au premier chapitre. Notre deuxième chapitre nous a permis d'isoler les théories du choix vocationnel qui insistent sur les valeurs comme facteur de choix vocationnel. Ceci nous a permis de relever les éléments communs à ces théories, ce que nous avons fait au terme de notre deuxième chapitre.

Notre troisième chapitre nous a permis de formuler la théorie de V. E. Frankl qui affirme que les valeurs créatrices ont pour effet de donner à la vie plus de signification.

Nous voici au point où l'interaction de ces deux tentatives d'explicitation peut donner de nouvelles perceptions.

Les valeurs intrinsèques portent sur le travail comme tel et non sur les récompenses qu'assure le travail. Nous voyons une relation étroite entre ces valeurs intrinsèques - la stimulation intellectuelle, la performance, la contribution créatrice, l'indépendance et le service altruiste-et les valeurs

créatrices de Frankl. Toutes deux sont issues de la personne en état de créativité, de productivité et d'activité fertile. Toutes deux sont issues de la personne qui mise sur les dimensions supérieures ou spirituelles de l'être.

Ce lien théorique posé, nous voyons alors un lien au niveau de l'effet produit. Si les valeurs intrinsèques s'apparentent aux valeurs créatrices, les premières ne font pas seulement influencer le choix vocationnel. Elles provoquent les mêmes résultats que les valeurs créatrices. Elles augmentent pour l'individu le degré de signification existentielle.

Ce lien théorique posé au niveau du rapprochement entre valeurs intrinsèques et valeurs créatrices, entre l'effet quant au choix vocationnel et au degré de signification, nous pousse à établir un lien entre choix vocationnel et recherche du sens de la vie. Le choix vocationnel est alors plus que le choix d'une profession, il est l'option que l'homme choisit afin de répondre à son besoin de signification.

Nous concluons donc en disant que les théories du choix vocationnel peuvent déboucher plus loin. Tout le mécanisme selon lequel l'homme fait le choix d'une carrière se situe à l'intérieur d'un processus beaucoup plus profond, c'est le processus de découverte et de cristallisation du sens de la vie.

Dans cette perspective les théories du choix vocationnel n'ont de réelle valeur que si on les resitue dans un cadre qui est suffisamment fondamental pour ne pas être obligé de

s'expliquer par un autre cadre ultérieur.

A la suite de ce cheminement théorique, et de l'insertion du choix vocationnel dans le schème théorique de Frankl nous pouvons formuler notre hypothèse de base.

Le choix vocationnel est une option qui s'insère dans la tentative globale de l'homme de découvrir et de réaliser le sens de son existence.

Cette hypothèse nous l'exprimons maintenant à l'aide de quatre hypothèses secondaires.

Il n'y a pas de différence significative entre les valeurs intrinsèques et les valeurs créatrices.

Il n'y a pas de différence significative entre les valeurs intrinsèques et les valeurs extrinsèques.

Il n'y a pas de différence significative dans les valeurs en raison de l'âge et du sexe des adolescents.

Il n'y a pas de différence significative entre la recherche de la signification chez les adolescents et chez les adultes.

Chapitre IV

LE SCHEMA EXPERIMENTAL

1. Echantillon

C'est en référence aux deux schèmes théoriques explicités dans les précédents chapitres que nous avons été amenés à définir notre échantillon. D'une part en effet, les théories du choix vocationnel qui nous ont permis de formuler une taxonomie des valeurs ont été élaborées à partir d'une population adolescente. Il est clair d'autre part pour Frankl c'est dès la puberté que se manifeste la recherche d'une signification de l'existence.

Les individus qui ont participé à cette recherche sont au nombre de 412: tous sont étudiants dans deux écoles secondaires du Conseil Scolaire d'Ottawa, inscrits en douzième année au programme de cinq ans ou de quatre ans. La population suivant les sexes est la suivante: 250 garçons et 165 filles. L'âge, qui varie entre seize et vingt-un ans, donne un âge moyen de dix-huit ans. Le tableau I donne ces statistiques.

Cette population fut soumise à deux questionnaires. Des réponses inappropriées nous ont contraints à éliminer 86 des 412 individus. Parmi les 86, 42 n'ont pas terminé l'un ou l'autre des questionnaires, 44 ont répondu de façon identique sur l'ensemble des items, ou n'ont remis qu'un questionnaire.

Tableau I. - Description de l'échantillon

Nombre	Garçons	Filles	Age
<u>Initial</u>			
412	250	162	18.00
<u>Final</u>			
326	210	116	18.48

L'âge moyen de l'échantillon de 326 est de 18.48 avec une répartition de 210 garçons et de 116 filles.

2. Instruments de mesure

Les deux schèmes théoriques exigeaient également l'utilisation de deux instruments de mesure: un premier pour mesurer la recherche du sens de la vie et un deuxième, les valeurs qui influencent le choix vocationnel.

The Purpose in Life Test (PIL)

A. Fondements théoriques.

Cet instrument (appendice 4) répond aux exigences de notre recherche en formulant en termes mesurables les éléments fondamentaux de la théorie de Frankl: le sens de la vie, l'activité créatrice, la responsabilité et la liberté. Dans une première partie, il contient 20 échelles. Les parties B et C de ce questionnaire ne seront pas employées dans notre recherche puisqu'elles ne sont pas quantitativement évaluables; nous retiendrons seulement la partie A qui contient 20 échelles.¹

B. Validité et fidélité de l'instrument.

Pour établir la validité de structure ou de construction (construct), les auteurs ont établi les moyennes de quatre populations normales et ont découvert qu'elles variaient de 106.40 à 118.90 donnant une moyenne combinée de 112.42, alors que la moyenne combinée de la population anormale est de 92.60. Les auteurs établissent ainsi la validité de construction du questionnaire.

1. J. C. Crumbaugh, et L.J. Maholick, The Purpose in Life Test, Manual of Instructions, Illinois, Psychometric Affiliates, 1969, 4 p.

Pour établir la validité concurrente, ils ont recours à deux mesures. Etablissant une corrélation entre le PIL et la cote du degré de signification existentielle du patient donnée par le thérapeute, ils ont dégagé une corrélation de .38. Etablissant ensuite la corrélation entre le PIL et une cote, donnée par des ministres religieux, du degré de signification de la vie attribuée des paroissiens, ils ont obtenu une corrélation de .47. Ces résultats, selon eux, coïncident avec le niveau de validité concurrente qu'on obtient lorsqu'une seule mesure est employée par un trait complexe.

Pour la "fidélité" les auteurs l'ont établie à .81, à .90, à .85, et à .92, dans quatre cas différents.

Ils ont ensuite établi des corrélations entre le PIL et certains autres instruments de mesure aux objectifs théoriques semblables.

Entre le PIL et le MMPI une corrélation constante variant de $-.30$ à $-.65$ se vérifie pour l'échelle D (dépression) du MMPI. D'ailleurs la relation constante entre le PIL et la dépression est clairement démontrée par Crumbaugh et Maholick.²

Une deuxième corrélation susceptible de fortifier l'instrument est observable avec les échelles qui mesurent l'anomie, cette incapacité de percevoir des relations, de

2. J. C. Crumbaugh, et L. J. Maholick, "An Experimental Study in Existentialism: The Psychometric Approach to Frankl's Noögenic Neurosis," Journal of Clinical Psychology, 1964, vol. 20, p. 200-207.

sentir des réactions affectives et de faire l'expérience de l'appartenance. Les corrélations dans les études faites varient de $-.32$ à $-.51$.

Dans une autre série d'études, on découvre des corrélations significatives entre le PIL et quatre échelles du California Personality Inventory. En effet le PIL est en corrélation de $.40$ avec l'échelle qui mesure l'acceptation de soi, de $.52$ avec celle qui mesure le sentiment de bien-être, de $.63$ avec l'échelle qui mesure la performance et de $.47$ avec celle qui mesure l'ouverture à la dimension psychologique.

Enfin l'instrument ne décèle pas de différences significatives au niveau du sexe, de l'âge, de l'instruction et de l'intelligence.

Cet ensemble de relations entre le PIL et les autres instruments de mesure indique que l'instrument décèle, comme le font d'autres instruments, des facteurs qui théoriquement peuvent influencer le degré de signification existentielle, tels la dépression et l'anomie qui l'influencent négativement, et l'acceptation de soi, le sentiment de bien-être, la performance et l'ouverture à la dimension psychologique qui l'influencent positivement.

Les auteurs précisent que cet instrument peut être administré individuellement ou en groupe; ils affirment que l'adulte et l'adolescent peuvent facilement en comprendre le contenu.

Le score est obtenu en faisant la somme des valeurs numériques choisies par le sujet, et l'interprétation des scores se fait en convertissant ce score brut en rang percentile.

Quant aux normes, les auteurs les ont établies à l'aide de 1,151 sujets. La médiane obtenue est de 102 avec une déviation standard de 19. La distribution obtenue indique une dissymétrie négative, ce qui veut dire que les scores élevés ne peuvent pas contenir toute la gamme des rangs percentiles. Concrètement le 98^{ième} percentile tombe au score brut de 139 alors que le 99^{ième} percentile tomberait au score de 141, alors que tous les scores bruts de moins de 61 sont contenus dans la distribution dissymétrique du premier percentile.

Dans l'interprétation, les auteurs affirment que les scores bruts qui varient entre 61 et 91 suggèrent un manque réel de sens de la vie, les scores bruts variant entre 92 et 112 indiquent une vie dont la signification existentielle est incertaine. Les scores bruts variant de 113 à 140 indiquent la présence définitive d'un sens de la vie.

Pour nous assurer que l'instrument pouvait s'employer adéquatement avec une population strictement adolescente, la moyenne d'âge étant de 18 ans et 6 mois, nous avons administré l'instrument à 89 étudiants de la 12^{ième} année. La médiane obtenue est 100.06 et la déviation standard 18.81. La

différence entre ces statistiques et les statistiques obtenues par les auteurs de l'instrument, est non significative: ce qui nous permet de conclure à la possibilité de faire usage du PIL dans une population d'adolescents.

La distribution que nous avons obtenue est à peu de choses près négativement dissymétrique; concrètement 53.7 pourcent de notre population se trouve au dessus de la médiane; pour l'échantillon qu'ont employé Crumbaugh et Maholick en vue de valider et normaliser l'instrument, un peu plus de 50 pourcent de la population se trouve au dessus de la médiane puisque le score 102 donne un rang percentile allant jusqu'à 51.

Pour conclure, le PIL donne des signes suffisants de validité et de constance pour que nous puissions nous fier à ses résultats; notre expérience pilote avec une population de 89 étudiants nous assure qu'il peut s'employer avec cette population.

Ce questionnaire nous permet donc d'évaluer le degré de signification existentielle; puisque celui-ci est causé par les valeurs créatrices chez l'individu.

Questionnaire on Intended Vocational Choice (QIVC):
développement de l'instrument.

A. Fondements théoriques.

Afin de vérifier le degré de ressemblance entre valeurs intrinsèques et créatrices, et ainsi vérifier la première hypothèse, nous avons décidé de construire un instrument pour

mesurer les valeurs intrinsèques et extrinsèques chez un individu en instance de choix vocationnel. L'insertion des valeurs extrinsèques, du sexe et de l'âge dans les questionnaires nous permet la vérification des hypothèses 2 et 3.

Les appendices 2 et 3 contiennent les formules I et II de notre questionnaire.

Pour démontrer la genèse de la construction de notre instrument, nous procéderons en quatre étapes. En premier lieu, nous indiquerons en quoi le QIVC exprime le schème théorique formulé au deuxième chapitre. Ensuite nous présenterons la formule I. En troisième lieu, nous donnerons les résultats de l'évaluation de nos item, faite par des juges compétents. En dernier lieu nous démontrerons la validité et la fidélité de ce questionnaire.

Commençons donc par formuler les liens entre l'instrument et la théorie d'où cet instrument est issu.

La recension des écrits nous a permis de relever 19 taxonomies de valeurs. Nous voulons ici reprendre brièvement le contenu de chaque valeur et l'expression de ce contenu dans la formule II de notre questionnaire. Nous schématisons dans l'appendice I ce que nous ferons ici.

La première valeur qui apparaît dans les taxonomies est la sécurité, concept qui implique les gains monétaires, et la sécurité d'emploi. Nous exprimons ce concept à l'aide des item 13, 16, 27, 47 et 49, qui contiennent l'idée de salaire,

de permanence d'emploi, de travail comme garantie des nécessités et du confort de la vie quotidienne.

Le prestige vient ensuite; ce concept contient l'idée de statut social valable qui assure la renommée, le pouvoir et l'estime. Cette valeur est exprimée par les item 18, 25, 33, 39 et 40. Dans ces item nous retrouvons des termes comme occupation hautement considérée et mise en valeur par la société, qui donne une place valable dans la société, qui assure la reconnaissance sociale et qui permet un statut social désirable.

Le milieu du travail, c'est la valeur qui englobe des éléments tels les conditions physiques et matérielles de l'emploi. Nous exprimons cette valeur à l'aide des item 6, 24, 29, 32 et 48. Dans ces item nous retrouvons des termes comme le lieu, l'endroit, le milieu immédiat, l'atmosphère et la place dans laquelle se fait le travail.

Les associés sont aussi perçus comme étant une valeur qu'on attache au travail. Ce concept implique la qualité des relations interpersonnelles à l'intérieur de l'occupation. Nous exprimons cette valeur à l'aide des item 1, 3, 36, 41 et 45 où l'on retrouve des mots tels que personnes souples, aimables, co-opératives, acceptantes et intimes.

Le style de vie implique la manière d'être, dictée par l'occupation où l'on se retrouve. Cette valeur est exprimée par les item 4, 7, 10, 15 et 23, qui contiennent des mots comme style de vie spécifique, type de vie, travail qui permet le

genre de vie désirée, qui permet de vivre comme je l'entends et selon mes préférences.

Vient ensuite la performance, concept qui comprend l'activité professionnelle favorable à l'utilisation du potentiel individuel. Cette valeur est exprimée par les item 17, 21, 28, 34 et 37 qui contiennent des termes comme performance issue d'habiletés personnelles, performance valable, performance compétente, performance significative et finalement performance issue de capacités internes.

La valeur indépendance implique le travail qui permet la responsabilité et la liberté de l'individu. Cette valeur s'exprime par les item 8, 12, 14, 35 et 44 où des mots comme être son propre patron, être capable de se tenir sur ses deux pieds, être auto-dépendant, être en mesure de prendre des décisions personnelles se retrouvent.

La valeur service se réfère au travail comme source d'aide aux autres, comme contribution à la société. Nous exprimons cette valeur à l'aide des item 2, 9, 22, 42 et 50, où nous retrouvons des idées d'activité serviable, utile aux autres, centrée sur l'autre et valable pour l'autre.

La valeur créativité implique un travail original, expressif, issu de l'initiative et ce concept s'exprime par les item 11, 20, 30, 31 et 46 où nous retrouvons des idées d'activité innovatrice, nouvelle et originale et productrice.

La stimulation intellectuelle implique le travail qui assure un défi à l'esprit, obligeant l'individu à formuler des

approches nouvelles et à demeurer dans un constant état d'apprentissage. Cette valeur s'exprime par les item 5, 19, 26, 38 et 43, et nous y retrouvons des idées de travail qui stimule la pensée, qui offre des occasions d'apprentissage, qui offre un défi à l'intelligence humaine et prévient la stagnation de l'esprit.

C'est ainsi que le QIVC se veut expression mesurable du donné théorique issu des taxonomies examinées.

B. Validité et fidélité de l'instrument.

Cette concordance assurée, nous avons construit la Formule I du QIVC pour obtenir des étudiants le sens qu'ils attachaient aux dix valeurs dont nous venons de parler. Soixante-huit étudiants, tous ayant les mêmes caractéristiques que notre échantillon global, ont été soumis à la Formule I. Chacun devait exprimer en ses propres mots le sens des dix valeurs: sécurité, milieu, associés, style de vie, prestige social, stimulation intellectuelle, performance, indépendance, contribution créatrice et service aux autres. Nous avons ainsi obtenu un total de 816 significations, soit une moyenne de 81 significations pour chaque valeur.

Il fallait dégager les significations globales qui revenaient le plus souvent: celles qui revenaient à une fréquence d'au moins 50 pourcent étaient retenues. Nous avons été ainsi amenés à retenir les significations suivantes.

Pour la valeur sécurité, les adolescents expriment l'idée de salaire régulier, de salaire satisfaisant pour assurer les

achats des choses nécessaires, de travail régulier et de travail qui permet une vie confortable.

Le milieu pour eux signifiait l'endroit du travail, le lieu spécifique où se fait le travail, l'atmosphère général, et les caractéristiques physiques de ce lieu. Les associés se réfèrent aux collègues de travail et à leurs qualités, telles la co-opération, l'acceptation, la fraternité et l'amitié.

Le style de vie, concept plus difficile à cerner pour des adolescents implique la façon concrète de vivre, et le standard de vie.

Le prestige social implique surtout un travail valable aux yeux de la société, un travail qui assure un statut social, un travail qui est bien reconnu par le milieu dans lequel on se trouve.

Quant à la performance, ils y voient une activité professionnelle issue d'habiletés personnelles, un travail où peut jouer la compétence et qui permet la production de choses valables.

L'indépendance, implique la possibilité de prendre des responsabilités d'être son propre patron, de se tenir sur ses deux pieds, et d'accomplir des choses de façon autonome.

La contribution créatrice, implique un travail qui produit des choses originales et innovatrices.

La stimulation intellectuelle se retrouve dans un travail qui nécessite une pensée, une réflexion continuelle qui exige un apprentissage constant et qui n'entraîne pas la stagnation de l'intelligence.

L'altruisme implique un travail axé sur les besoins des autres, "où j'ai la possibilité de donner de moi-même aux autres et où je peux effectivement aider les autres".

Ce donné nous a ensuite permis de construire un ensemble d'item que nous avons présenté à six juges compétents, tous membres de la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa. Ceux-ci avaient à replacer chaque item dans une des dix catégories. Lorsque au moins 60% des juges affirmaient que tel item appartenait à telle catégorie, nous jugions ceci suffisant pour conserver l'item. Le tableau II nous donne les détails des jugements rendus.

Nous avons tenté de corroborer statistiquement les résultats obtenus par les juges. C'est pourquoi à l'aide de dix tableaux nous indiquons le degré de corrélation entre chaque item et le facteur auquel nous et l'ensemble des juges estimions qu'ils appartiennent.

Cette série de tableaux a donc pour but de démontrer statistiquement la valeur de chaque item. Par mode d'explicitation plus poussée nous donnons la moyenne, l'écart-type de chaque item et de son facteur correspondant.

A la suite de chaque tableau nous présenterons une courte note interprétative.

A :

Tableau II - Distribution des item du QIVC dans chaque catégorie de valeur selon le degré de consensus des juges?

Valeurs	Degré de consensus en pourcentage		
	100	84-75	74-60
Sécurité	13,27,47	16	49
Associés	1,3,36,41,45		
Style de vie	7,15,23	4,10	
Prestige	18,25,33,39	40	
Milieu	6,24,29,48	32	
Stimulation intellectuelle	19,38,43	5,26	
Performance	21,28	17,34,37	
Indépendance	8,12,35,44	14	
Service	2,9,22,42		
Contribution créatrice	11,30,46	31,20	

Au tableau III, nous présentons pour les cinq item qui expriment la valeur sécurité, la moyenne, l'écart-type et nous comparons ces valeurs à la moyenne et à l'écart-type du facteur. Les différences entre ces deux séries de valeurs sont ensuite soumises à un test de signification, le test "t". Dans le cas présent, les différences n'étaient pas significatives. Ceci nous permet de conclure que les étudiants ont réagi aux cinq item de façon relativement consistante démontrant ainsi que chaque item représentait pour eux une réalité suffisamment constante dans les cinq cas.

Les corrélations entre les item et le facteur correspondant sont acceptables sauf pour l'item 16. Ceci nous a obligés à trouver le degré de corrélation entre cet item et les quatre autres: cet item est en corrélation avec les quatre autres comme suit .46, .47, .52, .38. Cet ensemble de corrélation nous a permis de conserver cet item.

Tableau III - Comportement de l'ensemble des
item du facteur sécurité.

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>h</i>
13	3.62	3.87	.25	1.07	.985	.09	.786
16	4.32	3.87	.48	.712	.985	.273	.267
27	3.93	3.87	.03	.986	.985	.001	.861
47	3.82	3.87	.07	1.11	.985	.13	.881
49	3.62	3.87	.25	1.05	.985	.07	.840

Au tableau IV nous présentons la moyenne et l'écart-type de chaque item les comparant à la moyenne et à l'écart-type du facteur pris globalement. Cette première comparaison nous permet de vérifier à l'aide du test "t" la signification des différences qui s'est avérée non significative.

Si on examine les corrélations entre les item et le facteur, toutes sont fort acceptables sauf pour l'item 41. Lorsqu'on examine les corrélations de .22, .40, .54, et de .31, ceci nous permet de retenir l'item. Il ne faut pas oublier que le facteur "associé" concept à plusieurs dimensions, n'était pas totalement exprimé dans chaque item.

Tableau IV - Comportement de l'ensemble des
item du facteur "associés"

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>r</i>
1	4.02	3.90	.12	1.09	.925	.17	.903
3	4.04	3.90	.14	.970	.925	.055	.940
36	3.62	3.90	.28	.886	.925	.039	.750
41	3.80	3.90	.10	.894	.925	.031	.644
45	4.02	3.90	.12	.865	.925	.060	.854

Au tableau V nous comparons les moyennes et les écarts-types des item et du facteur "style de vie" que ces item expriment. La vérification des différences à l'aide du test "t" a manifesté des différences non-significatives.

Si on examine de près les corrélations entre les item et le facteur, les item 4 et 10 offrent des corrélations plus basses. En examinant les corrélations entre l'item 4 et les quatre autres item, nous obtenons des corrélations de .34, -.01, .18 et .20. Les corrélations entre l'item 10 sont plus faibles que les quatre autres. Nous ne croyons pas qu'il soit assez puissant pour contaminer les quatre autres.

Tableau V - Comportement de l'ensemble des
item du facteur "style de vie"

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>R</i>
4	2.97	3.36	.39	1.13	1.01	.12	.597
7	2.93	3.36	.43	1.09	1.01	.08	.720
10	4.24	3.36	.88	.743	1.01	.25	.582
15	3.66	3.36	.30	1.06	1.01	.05	.752
23	3.00	3.36	.36	1.04	1.01	.03	.702

Au tableau VI nous présentons le comportement de chaque item du facteur "milieu" quant à la moyenne et l'écart-type. Le test "t" nous indique que les différences entre les moyennes et les écarts-types des item et du facteur ne sont pas significatives. Ceci nous permet de conclure que chaque item se comporte comme le facteur pris globalement.

Si nous examinons les corrélations entre les item et le facteur, toutes nous paraissent acceptables, sauf la corrélation de l'item 6 qui est plus faible. Cet item offre des corrélations suivantes avec les quatre autres item, .13, .24, .22, et .30, ensemble de corrélations faibles mais pour nous suffisantes pour le conserver.

Tableau VI - Comportement de l'ensemble des
item et du facteur "milieu".

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>n</i>
6	4.33	3.98	.35	.768	.839	.071	.594
24	4.04	3.98	.06	.767	.839	.072	.735
29	3.86	3.98	.12	.789	.839	.053	.840
32	3.88	3.98	.10	.934	.839	.095	.806
48	3.80	3.98	.18	.943	.839	.104	.796

Au tableau VII nous présentons les comparaisons entre les cinq item et le facteur "prestige social". L'analyse de ces différences à l'aide du test "t" démontre la non-signification de ces différences.

Les corrélations entre les item et le facteur sont fortes sauf pour l'item 18 qui n'offre qu'une corrélation de .686. Les corrélations entre l'item et les quatre autres sont les suivantes: .62, .40, .22, et .29. Ces corrélations nous permettent de conserver l'item.

Tableau VII - Comportement de l'ensemble des
item et du facteur "prestige social"

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>N</i>
18	3.26	2.82	.36	1.07	1.06	.01	.686
25	2.80	2.82	.02	.990	1.06	.07	.854
33	2.75	2.82	.07	1.06	1.06	.00	.889
39	2.71	2.82	.11	1.07	1.06	.01	.916
40	2.60	2.82	.22	1.11	1.06	.05	.852

Le tableau VIII présente le comportement des cinq item appartenant au facteur "stimulation intellectuelle". L'analyse des différences entre les moyennes et les écart-types des item et du facteur, à l'aide du test "t" démontre que les différences ne sont pas significatives. Ceci nous permet de conclure que chaque item se comporte comme l'ensemble du facteur.

L'ensemble des corrélations nous permet de conclure à une ressemblance réelle entre chaque item et le facteur auquel il appartient.

Tableau VIII - Comportement de l'ensemble des
item et du facteur "stimulation intellectuelle"

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>N</i>
5	4.04	4.16	.12	.975	.789	.186	.785
19	4.22	4.16	.06	.765	.789	.024	.835
26	4.11	4.16	.05	.775	.789	.014	.799
38	4.13	4.16	.03	.694	.789	.095	.832
43	4.33	4.16	.17	.738	.789	.051	.786

Au tableau IX nous présentons les moyennes et les écarts-types de chaque item et les comparons à la moyenne et l'écart-type du facteur. L'analyse de ces différences à l'aide du test "t" nous démontre que les différences ne sont pas significatives.

Les corrélations entre les item et le facteur "performance" sont acceptables. Les trois item 28, 34 et 37 offrant une corrélation plus faible nous amènent à examiner les corrélations de chaque item avec les quatre autres item. Les corrélations de l'item 28 avec les quatre autres sont: .27, .20, .26 et .31; les corrélations de l'item 34 avec les quatre autres sont: .13, .46, .26 et .35; les corrélations de l'item 37 avec les quatre autres sont: .23, .41, .31 et .35. Il semble que l'item 28 soit moins homogène que les quatre autres, alors que les item 34 et 37 soient d'une homogénéité satisfaisante.

Tableau IX - Comportement de l'ensemble des
item et du facteur "performance"

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>ru</i>
17	3.66	3.92	.26	.904	.829	.075	.718
21	4.15	3.92	.23	.672	.829	.157	.712
28	4.00	3.92	.08	.674	.829	.155	.666
34	3.57	3.92	.35	.988	.829	.059	.680
37	3.82	3.92	.10	.911	.829	.082	.643

Le tableau X nous offre les comparaisons entre les moyennes et les écarts-types des item et du facteur "indépendance". L'analyse de ces différences à l'aide du test "t" nous démontre que ces différences sont non-significatives.

Examinant les corrélations entre les item et le facteur nous tenons à remarquer la faiblesse des corrélations des item 8, 12, 14, et 44. Nous reproduisons donc au tableau suivant les corrélations inter-item.

Cette matrice de corrélation révèle la faiblesse de l'item 44 surtout. Ainsi devons-nous conclure à l'homogénéité plus faible des item sur cette échelle.

Tableau X - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "indépendance"

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>~</i>
8	3.35	3.62	.27	1.06	.890	.176	.667
12	4.20	3.62	.58	.842	.890	.048	.597
14	3.40	3.62	.22	.962	.890	.072	.690
35	3.13	3.62	.49	.990	.890	.100	.714
44	4.04	3.62	.42	.601	.890	.289	.565

Tableau XI - Corrélations inter-item pour le facteur "indépendance"

	8	12	14	35	44
8	1.00	.25	.17	.25	.18
12	.25	1.00	.46	.12	.18
14	.17	.46	1.00	.20	.22
35	.25	.12	.20	1.00	.15
44	.18	.18	.22	.15	1.00

Au tableau XII nous présentons les comparaisons entre les moyennes et les écarts-types des item et la moyenne et l'écart-type du facteur. L'analyse de ces différences à l'aide du test "t" démontre que les différences sont non-significatives.

Quant aux corrélations, elles sont toutes fortes sauf pour l'item 50. Si on examine les corrélations entre l'item 50 et les quatre autres item appartenant au facteur "service aux autres" nous obtenons des corrélations de .51, .62, .74 et de .63 ce qui nous satisfait suffisamment.

Tableau XII - Comportement de l'ensemble des item
et du facteur "service aux autres"

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>~</i>
2	3.44	3.69	.25	.989	.944	.045	.836
9	3.88	3.69	.19	1.06	.944	.062	.874
22	3.73	3.69	.04	.889	.944	.055	.878
42	3.60	3.69	.09	1.00	.944	.056	.807
50	3.97	3.69	.28	.783	.944	.161	.627

Au tableau XIII nous présentons les comparaisons entre les moyennes et les écarts-types des item et la moyenne et l'écart-type du facteur "contribution créatrice". L'analyse de ces différences à l'aide du test "t" nous permet de conclure à la non-signification des différences.

L'ensemble des corrélations est satisfaisant sauf pour l'item 46. Ce dernier obtient les corrélations suivantes avec les quatre autres item: .31, .37, .42 et .44, corrélations satisfaisantes pour conclure à l'homogénéité de cet item.

Tableau XIII - Comportement de l'ensemble des item et du facteur "contribution créatrice"

Item	Moyenne de l'item	Moyenne du facteur	Diff.	Ecart-type de l'item	Ecart-type moyen	Diff.	<i>W</i>
11	3.73	3.87	.14	.939	.931	.008	.758
20	4.33	3.87	.46	.825	.931	.106	.701
30	4.00	3.87	.13	.852	.931	.079	.861
41	3.73	3.87	.14	1.136	.931	.205	.846
46	3.84	3.87	.03	.903	.931	.028	.672

Il est important de grouper l'ensemble de nos item et de dégager des conclusions globales quant à la validité ou la justesse des item, ce que nous faisons au tableau XIV.

Ce tableau révèle que 40% des item jouissent d'une corrélation variant entre .80 et .99. Concrètement, 20 item jouissent d'au moins 65% de similitude avec le facteur correspondant.

Par ailleurs, 30% des item jouissent d'une corrélation variant entre .70 et .79 donnant donc un minimum d'au moins 50% de similitude avec le facteur correspondant.

Un autre 28% jouit d'une corrélation variant entre .60 et .69, ce qui indique qu'entre ces item et le facteur correspondant se trouve une similitude d'au moins 36%.

Un dernier 2%, un seul item ne jouit que d'une corrélation de .60 ce qui lui accorde un degré de similitude de 36%.

Un simple calcul nous indique que la moyenne des corrélations entre item et facteur correspondant est de .75 ce qui fait qu'en moyenne, il y ait entre les item et leur facteur correspondant une similitude de 56%.

Si nous analysons chaque facteur et item l'un après l'autre, le degré de validité interne est encore plus obvi .

Pour le facteur "sécurité", les item varient dans leur corrélation entre .267 et .881 avec une corrélation moyenne de .727, ce qui assure une similitude moyenne de 53%.

Pour le facteur "associés", les item varient dans leur corrélation entre .644 et .940 avec une corrélation moyenne de 65%.

Pour le facteur "style de vie", la corrélation entre les item et le facteur varie entre .597 et .752 avec une corrélation moyenne de .67, soit une similitude moyenne de 45%.

Pour le facteur "milieu", la corrélation pour l'ensemble des item varie entre .594 et .840 avec une corrélation moyenne de .75 soit une similitude moyenne de 56%.

Les item du facteur "prestige social" varient dans leur corrélation entre .626 et .916, avec une corrélation moyenne de .82 assurant une similitude de 67%.

Quant au facteur "stimulation intellectuelle", les corrélations d'item varient entre .785 et .835, assurant une corrélation moyenne de .80 et une similitude moyenne de 64%.

Le facteur "performance" contient des item dont les corrélations varient entre .643 et .718, assurant une corrélation moyenne de .68 et une similitude moyenne de 46%.

Les item du facteur "indépendance" jouissent de corrélation allant de .565 à .714 donnant une corrélation moyenne de .65 et assurant une similitude moyenne de 42%.

Quant au facteur "service aux autres", les item qui en font partie ont des corrélations allant de .627 à .878 assurant une corrélation moyenne de .80 et une similitude moyenne de 64%.

Le dernier facteur, "la contribution créatrice" contient des item dont la corrélation varie entre .672 et .861, assurant une corrélation moyenne de .767 et une similitude moyenne de 59%.

Tableau XIV - Ensemble des corrélations entre les item et le facteur correspondant

Valeurs	Corrélations de .80 à .99	Corrélations de .70 à .79	Corrélations de .60 à .69	Corrélations moins de .60
Sécurité	27, 47, 49	13		16
Associés	1, 3, 45	36	41	
Style de vie		7, 15, 23	4, 10	
Milieu	29, 32	24, 48	6	
Prestige social	25, 33, 39, 40		18	
Stimulation Intellectuelle	19, 38	5, 26, 43		
Performance		17, 21	28, 34, 37	
Indépendance		35	8, 12, 14, 44	
Service aux autres	2, 9, 22, 42		50	
Contribution créatrice	30, 41	11, 20	46	

Dans le tableau qui suit, nous reproduisons, pour fin de plus grande clarté, les corrélations moyennes.

Tableau XV - Moyennes des corrélations et du degré de similitude entre les item et le facteur correspondant

Facteur	Corrélation moyenne	Degré moyen de similitude en %
Sécurité	.727	53
Associé	.810	65
Style de vie	.670	45
Milieu	.750	56
Prestige social	.820	67
Stimulation intel- lectuelle	.80	64
Performance	.680	46
Indépendance	.65	42
Service aux autres	.80	64
Contribution créatrice	.767	59

Nous voilà donc au point où l'ensemble des item mesure relativement la même chose que l'ensemble du facteur que les item expriment. Il faut cependant s'assurer qu'ils le mesurent avec suffisamment de fidélité et de constance.

Nous nous reportons à un des deux groupes pilotes, celui du N:89 et le comparons au comportement de 89 sujets tirés au hasard de notre échantillon global de 400. Le tableau XVI nous donne les comparaisons entre ces deux groupes équivalents quant à la moyenne et à l'écart-type obtenus pour chaque facteur, ainsi que la moyenne et l'écart-type des facteurs exprimant les valeurs extrinsèques et les valeurs intrinsèques.

A la suite des vérifications statistiques pour démontrer la validité des item nous voulons faire ressortir la constance des mesures des facteurs.

Le test "t" nous indique que les différences entre les moyennes des facteurs "milieu de travail", "associés", "contribution créatrice", "stimulation intellectuelle", "performance" et "indépendance" ne sont pas significatives. Les différences entre les moyennes des autres facteurs sont significatives à un niveau de probabilité de .01.

Tableau XVI - Comparaison entre le comportement de
deux groupes équivalents sur le QIVC

Facteur	Groupe A N=89		Facteur	Groupe B N=89	
	Moyenne A	Ecart-type A		Moyenne B	Ecart-type B
Sécurité	26.04	5.67	----	28.49	5.08
Milieu de travail	28.25	7.56	----	28.66	4.30 *
Associés	28.78	4.12	----	28.92	4.50 *
Style de vie	23.20	5.88	----	24.78	4.93
Prestige social	18.32	7.85	----	20.76	6.37
Contribution créatrice	27.34	4.64	----	27.23	5.15 *
Stimulation intellectuelle	28.38	4.58	----	27.18	5.05 *
Performance	29.22	3.80	----	28.40	4.06 *
Indépendance	26.26	4.32	----	26.15	4.48 *
Service aux autres	29.82	5.05	----	27.53	5.60
Total des valeurs extrinsèques	124.00	19.65	----	131.64	17.41
Total des valeurs intrinsèques	140.93	15.64	----	136.51	17.82

* La différence entre les moyennes n'est pas significative.

Quoique les moyennes de certains facteurs soient statistiquement différentes d'un groupe à l'autre, certains facteurs occupent le même rang dans les deux groupes. Le tableau XVII nous donne les rangs qu'occupent les dix facteurs pour le groupe A et le groupe B.

Il est donc évident que des différences entre les moyennes et les rangs existent pour certains facteurs. Ces différences sont tout de même relativement petites et peuvent s'expliquer par la différence entre les deux populations beaucoup plus que par le manque de fidélité de l'instrument.

Tableau XVII - Comparaison des rangs des facteurs
à l'occasion de deux administrations

Valeur	Rang	
	Groupe A	Groupe B
Service aux autres	1	5
Performance	2	4
Associés	3	1
Stimulation Intellectuelle	4	7
Milieu	5	2
Contribution créatrice	6	6
Indépendance	7	8
Sécurité	8	3
Style de vie	9	9
Prestige social	10	10

3. Recueillement des données

Nous avons reçu la permission du Directeur des Recherches du Conseil Scolaire d'Ottawa d'entrer en relation avec deux directeurs d'écoles secondaires, afin d'administrer nos deux questionnaires à 400 étudiants. Nous étions personnellement responsable de transmettre aux groupes d'étudiants les renseignements voulus avant qu'ils complètent les deux questionnaires. Il y eut donc 4 administrations où 100 étudiants se retrouvaient pour chaque administration. Nous n'avions pas déterminé de temps limite pour cette administration, mais la moyenne de temps requis fut de 35 minutes.

Au terme de la correction des données, nous avons éliminé un certain nombre de candidats parce qu'ils n'avaient pas complété l'un ou l'autre des questionnaires, ou parce qu'ils avaient visiblement répondu de façon non utilisable, soit en optant continuellement pour la même position sur l'échelle soit en choisissant plus d'une position sur l'échelle. Ceci explique que notre échantillon ait été réduit à 326.

4. Les analyses statistiques

Coefficient de corrélation

Comme le coefficient de corrélation "est une valeur unique qui synthétise de nombreuses relations individuelles entre deux variables,³ nous l'utilisons pour vérifier tour à tour, à l'aide

3. L. T. Dayhaw, Manuel de Statistique, 3^e édition, Ottawa, Editions de L'Université d'Ottawa, 1966, p. 355.

de la matrice de corrélation, les multiples relations entre valeurs intrinsèques sur le QIVC et les valeurs créatrices sur le PIL, entre les valeurs intrinsèques et les valeurs extrinsèques sur le QIVC, entre l'âge et le sexe respectivement et les valeurs intrinsèques et extrinsèques respectivement.

Plus particulièrement nous trouverons le coefficient de corrélation à partir des moyennes et des écarts de différents facteurs entre eux. Ceci nous le ferons pour l'ensemble de notre population.

Ce qui est beaucoup plus important que l'emploi du coefficient de corrélation est l'interprétation de cette valeur, qui est affectée par le degré d'inter-dépendance de deux variables.⁴

Dans un premier temps nous interprétons la valeur du coefficient de corrélation entre deux variables recueillies avec deux instruments de mesures différents, c'est-à-dire entre les mesures des valeurs intrinsèques sur le QIVC et les mesures de vide existentiel exprimé par le PIL. Un score bas sur le PIL indique la présence du vide existentiel alors qu'un score élevé manifeste la présence d'un sens existentiel. Puisque la présence ou l'absence de signification est attribuée en partie à la présence ou à l'absence de valeurs créatrices, ce n'est

4. Id. *ibid.*, p. 135-136.

que par inférence que nous dirons que la mesure sur PIL donne une mesure des valeurs créatrices. Il n'est donc pas étonnant à ce moment-là que nous retrouvions des coefficients de corrélation faibles. Ceci nous oblige donc à interpréter les tendances qui se dessinent entre ces deux séries de mesures.

Quant à l'interprétation des coefficients de corrélation entre les mesures des valeurs intrinsèques et extrinsèques sur le QIVC, nous exigeons des corrélations beaucoup plus fortes, puisqu'il s'agit des deux éléments opposés que la recension des écrits a clairement présenté comme tels. Cependant nous ajoutons ici aussi une restriction. Nulle part dans la littérature avons-nous trouvé que la présence des valeurs extrinsèques excluait la présence aussi forte de valeurs intrinsèques. Il est possible qu'un individu valorise tout aussi bien la sécurité que le service social quoique notre expérimentation pilote avec 89 candidats ait donné une corrélation de $-.346$ entre ces deux valeurs.

Quant à l'interprétation des coefficients de corrélation entre l'âge et le sexe et les valeurs, nous devons tenir compte de l'ensemble de la littérature qui est loin d'être unanime dans l'indication de la présence ou de l'absence d'une telle relation.

La vérification de l'hypothèse portant sur la présence de la recherche de la signification existentielle chez les adolescents nous amène donc à la seconde analyse statistique que nous ferons.

Le test "t"

Ce test de signification est très général et peut convenir à tous les échantillons: c'est pourquoi nous employons ce test de signification. Nous nous en tiendrons au niveau de 1% de probabilité où la valeur de ce rapport est de 2.58.

Concrètement, si nous obtenons un rapport t de 2.58 nous pourrions affirmer que les différences entre valeurs intrinsèques et valeurs créatrices sont significatives. Nous ferons de même pour les différences entre valeurs intrinsèques et valeurs extrinsèques et pour les scores sur le PIL et sur le QIVC et chez les garçons et chez les filles tenant compte des différences d'âge. Nous aurons ainsi vérifié les trois premières hypothèses. Quant à la dernière où nous voulons vérifier la présence de la recherche de la signification existentielle chez des adolescents de 18.6 ans, nous vérifions la différence entre les moyennes et les écarts-types des populations adultes et adolescentes.

La vérification des différences à tous ces niveaux, nous permettra donc d'éprouver les quatre hypothèses formulées à la fin du troisième chapitre.

L'analyse factorielle

Nous ne croyons pas suffisant, pour vérifier l'hypothèse qui a trait aux différences entre valeurs intrinsèques et valeurs extrinsèques, de nous en tenir au coefficient de corrélation.

L'analyse factorielle, employée d'ailleurs dans l'ensemble des études présentées au deuxième chapitre, nous permet de déceler jusqu'à quel point une position théorique, qui veut que les valeurs qui influencent le choix vocationnel se groupent en 10 catégories, est soutenable expérimentalement. On se souviendra d'ailleurs que Rosenberg a clairement mis en doute la possibilité de soutenir expérimentalement la dichotomie théorique extrinsèque-intrinsèque.

Nous ne voulons pas entrer dans des discussions poussées pour démontrer l'importance de la rotation dans l'analyse factorielle. Thurstone⁵ soutient que la rotation est nécessaire alors que Burt⁶ soutient le contraire.

Pour fins de vérification de l'hypothèse qui affirme qu'il n'y a pas de différences significatives entre valeurs intrinsèques et extrinsèques nous nous servirons de l'analyse factorielle sans rotation et avec rotation obliminale où gamma est égal à .5000. Dans les deux cas, les éléments diagonaux demeureront constants à 1.000.

Pour récapituler nous vérifions l'hypothèse 1 qui porte sur les différences entre les valeurs intrinsèques et créatrices à l'aide du coefficient de corrélation. Nous vérifions l'hypo-

5. L. L. Thurstone, Multiple Factor Analysis, Chicago, The University of Chicago Press, 1947, 535 p.

6. C. L. Burt, The Factors of the Mind, New York, The MacMillan Co., 1941, 509 p.

thèse 2 qui porte sur les différences entre les valeurs intrinsèques et extrinsèques à l'aide du coefficient de corrélation et de l'analyse factorielle. Nous vérifions l'hypothèse 3 qui porte sur les relations entre l'âge et le sexe et les valeurs intrinsèques et extrinsèques et du choix vocationnel à l'aide du coefficient de corrélation. Finalement nous vérifions la quatrième hypothèse qui porte sur la recherche de la signification de la vie chez les adolescents à l'aide du rapport critique.

Chapitre V

PRESENTATION DES RESULTATS

Au chapitre précédent nous avons présenté les analyses statistiques qui ont servi au recueillement des données que nous présentons ici.

Dans la présentation des résultats nous suivrons l'ordre des hypothèses formulées. A la toute fin du chapitre nous formulerons l'acceptation ou le rejet des hypothèses.

1. Etude de la première et deuxième hypothèse

Il n'y a pas différences significatives entre les valeurs intrinsèques du choix vocationnel et les valeurs créatrices chez Frankl.

Il n'y a pas de différences significatives entre les valeurs intrinsèques et les valeurs extrinsèques du choix vocationnel.

Afin de vérifier ces deux premières hypothèses nous présentons d'abord au tableau XVIII une matrice de corrélation qui met en évidence le degré de relation entre les valeurs intrinsèques du choix vocationnel évaluées par le QIVC et les valeurs créatrices chez Frankl mesurées par le PIL. Ce même tableau permet d'évaluer le degré de relation entre valeurs intrinsèques et valeurs extrinsèques du choix vocationnel. Pour faciliter la lecture du tableau, nous rappelons que la première valeur représente les valeurs créatrices chez Frankl. Les cinq suivantes - la sécurité, le milieu, les associés, le style de vie et le prestige social sont les valeurs extrinsèques du choix

vocationnel, et les cinq dernières - la contribution créatrice, la stimulation intellectuelle, la performance, l'indépendance et le service social-sont les valeurs intrinsèques du choix vocationnel.

Tableau XVIII - Matrice de corrélation exprimant le degré de relation
entre valeurs créatrices et valeurs intrinsèques

101

	Créatrice	Sécurité	Milieu	Associés	Style de vie	Prestige social	Contri- bution créatrices	Stimulation intellec- tuelle	Performe	Indé- pendance	Servi social
Créatri	1.00	.021	.078	.245	.038	.109	.191	.150	.228	.128	.288
Sécurit	.021	1.00	.274	.407	.363	.441	-.009	.012	.107	.019	.234
Milieu	.078	.274	1.00	.467	.377	.189	.265	.351	.333	.298	.288
Associé	.245	.407	.467	1.00	.302	.269	.131	.161	.293	.131	.447
Style de vie	.038	.363	.377	.302	1.00	.362	.218	.266	.288	.327	.159
Prestige social	.109	.441	.189	.269	.362	1.00	.152	.178	.196	.215	.209
Contribution créatrice	.191	-.009	.265	.131	.218	.152	1.00	.616	.620	.395	.308
Stimulation intellectuelle	.150	.012	.351	.161	.266	.178	.616	1.00	.643	.416	.333
Performance	.228	.107	.333	.293	.288	.196	.620	.643	1.00	.488	.361
Indépendance	.126	.019	.298	.131	.327	.215	.395	.416	.418	1.00	.141
Service social	.288	.234	.288	.447	.159	.209	.308	.333	.364	.149	1.00

Afin de vérifier la deuxième hypothèse nous présentons les tableaux qui suivent.

Au Tableau XIX nous présentons les résultats de l'analyse factorielle lorsque l'ensemble des scores sur le QIVC a été soumis à la rotation obliminale pour deux facteurs.

Acceptant les item qui reçoivent 30 et plus sur un facteur, nous remarquons qu'au tableau XIX les item 26 à 50 se retrouvent à l'intérieur du premier facteur sauf les item 44, 46 et 47.

Les 25 premiers item se retrouvent sous le deuxième facteur, sauf les item 10, 16, 17 et 18. On se souviendra que les item à l'intérieur du facteur I représentent tous des valeurs intrinsèques alors que les item à l'intérieur du facteur II représentent des valeurs extrinsèques.

Il est aussi à noter que les item 8 et 9 se retrouvent à l'intérieur des deux facteurs, que l'item 10, contrairement aux autres item, se retrouve sous le premier facteur. Les item 46 et 47, contrairement aux autres item, se retrouvent sous le deuxième facteur.

Tableau XIX - Résultats de l'analyse factorielle
pour deux facteurs

Item	Facteur I	Facteur II
1	0.22822	-0.64245
2	0.06632	-0.59820
3	-0.00663	-0.68378
4	0.11805	-0.74677
5	0.08828	-0.59660
6	-0.00524	-0.36109
7	-0.24142	-0.30357
8	-0.31865	-0.35605
9	-0.37027	-0.32115
10	-0.44756	-0.16314
11	0.02488	-0.57458
12	-0.05130	-0.54035
13	-0.24860	-0.32409
14	-0.12597	-0.44122
15	-0.21630	-0.45609
16	-0.17493	-0.17713
17	-0.25453	-0.22925
18	-0.17948	-0.26476
19	-0.12904	-0.42453
20	0.02991	-0.42477
21	-0.13152	-0.35010
22	-0.07648	-0.31559
23	0.01176	-0.55711
24	-0.02993	-0.50844
25	0.04899	-0.55555
26	-0.57850	-0.01202
27	-0.73374	0.14711
28	-0.70402	0.05188
29	-0.72178	0.17259
30	-0.52703	-0.04311
31	-0.47652	0.02923
32	-0.66051	0.04069
33	-0.71995	0.06586
34	-0.57314	0.00766
35	-0.52766	-0.04150
36	-0.37176	-0.02290
37	-0.64800	0.01532
38	-0.39071	-0.30270
39	-0.63750	-0.05669
40	-0.60287	0.02660
41	-0.31638	0.00781
42	-0.32237	-0.19309
43	-0.41846	-0.09246
44	-0.21171	-0.09643
45	-0.50997	-0.00465
46	-0.25804	-0.33474
47	-0.28586	-0.38558
48	-0.43447	-0.23849
49	-0.41557	-0.27278
50	-0.43981	-0.25004

Dans les tableaux XX et XXI, nous présentons les résultats de l'analyse factorielle où les données ont été soumises à la rotation obliminale pour les dix facteurs. Précisons ici aussi, que nous retenons les item qui recevrons 30 et plus sur un facteur en particulier. Au tableau XX, nous présentons les item qui se retrouvent à l'intérieur du premier facteur.

Les cinq premiers item (26-30) expriment tous dans le test QIVC l'idée de contribution créatrice. Les item 32 et 33 expriment l'idée de stimulation intellectuelle, alors que les item 37 et 39 expriment l'idée de performance. Le premier facteur semble donc synthétiser l'idée d'une valeur exprimant un travail qui est créateur et stimulant pour l'intelligence et source de performance.

Au tableau XXI, nous présentons les item qui au facteur II reçoivent une valeur d'au moins 30.

Ce groupe d'item appartient complètement à la valeur sécurité qui implique un salaire suffisant et un travail régulier. On remarque que ces cinq premiers item doivent exprimer la valeur sécurité.

Tableau XX - Résultats de l'analyse factorielle
pour le premier facteur

Item	Facteur I
26	-.41
27	-.84
28	-.67
29	-.90
30	-.48
32	-.40
33	-.49
37	-.37
39	-.37

Tableau XXI - Résultats de l'analyse factorielle
pour le deuxième facteur

Item	Facteur II
1	.55
2	.56
3	.52
4	.58
5	.40

Au tableau XXII, nous présentons les item qui reçoivent une valeur d'au moins .30 sur le troisième facteur.

Cet ensemble d'item exprime l'idée de service social où le travail est valable parce qu'il répond aux besoins de l'autre.

Au tableau XXIII, nous présentons les item qui reçoivent une valeur d'au moins .30 sur le quatrième facteur.

Ces trois item appartiennent à la série de cinq item qui sur le QIVC devait exprimer la valeur milieu de travail. On pourra faire remarquer que l'item 6 et l'item 10 ont reçu des valeurs de $-.13$ et $-.21$ respectivement.

Tableau XXII.- Résultats de l'analyse factorielle
pour le troisième facteur

Item	Facteur III
46	-.61
47	-.65
48	-.78
49	-.56
50	-.72

Tableau XXIII - Résultats de l'analyse factorielle
pour le quatrième facteur

Item	Facteur IV
7	-.66
8	-.65
9	-.50

Au tableau XXIV, nous présentons les item qui reçoivent une valeur d'au moins .30 sur le cinquième facteur.

Ces trois item expriment tous sur le QIVC à la valeur prestige social. On remarque de plus que les item 21 et 22 qui appartiennent à cette même série ont reçu les valeurs de .002 et -.22 respectivement.

Au tableau XXV, nous présentons les item qui reçoivent une valeur d'au moins .30 sur le sixième facteur. Il faut noter ici que l'item 23 apparaissait déjà à l'intérieur du cinquième facteur, et que les item 21, 22, 23, 24 et 25 appartenaient tous dans le QIVC à la valeur prestige social.

Pour mieux comprendre le contenu des tableaux XXIV et XXV, il est bon de rappeler le contenu de chaque item. Les item 21 et 22 contiennent l'idée de travail hautement valorisé, alors que les item 23, 24 et 25 contiennent l'idée de statut social, deux concepts différemment perçus semble-t-il par les adolescents.

Tableau XXIV - Résultats de l'analyse factorielle
pour le cinquième facteur

Item	Facteur V
23	-.37
24	-.69
25	-.56

Tableau XXV - Résultats de l'analyse factorielle
pour le sixième facteur

Item	Facteur VI
21	-.70
22	-.71
23	-.32

Au tableau XXVI nous présentons les item qui reçoivent une valeur d'au moins .30 sur le septième facteur.

Les item 41, 42 et 43 expriment la valeur indépendance au travail. Les deux autres item appartenant à la même catégorie sur le QIVC, les item 44 et 45, ont obtenu des valeurs de -.19 et -.24 respectivement. Il est à noter que l'item 18 exprimait le style de vie sur le QIVC et que les quatre autres item exprimant le style de vie sur le QIVC ont obtenu des valeurs de -.02, .09, -.23, et -.13 respectivement.

Au tableau XXVII, nous présentons les item qui reçoivent une valeur d'au moins .30 sur le huitième facteur.

Ces quatre item appartiennent à la série d'item qui sur le QIVC expriment la valeur associés ou collègues de travail. Il est à noter que l'item 13 a reçu une valeur de .20 sur ce facteur.

Tableau XXVI - Résultats de l'analyse factorielle
pour le septième facteur

Item	Facteur VII
18	-.41
41	-.37
42	-.61
43	-.47

Tableau XXVII - Résultats de l'analyse factorielle
pour le huitième facteur

Item	Facteur VIII
11	.73
12	.49
14	.33
15	.30

Au tableau XXVIII, nous présentons les item qui reçoivent une valeur d'au moins .30 sur le neuvième facteur.

Les item 14 et 15 expriment la valeur "associés" ou collègues de travail, tandis que l'item 35 exprime l'idée de stimulation intellectuelle et les item 38 et 40 l'idée de performance. Il apparaît donc que ce facteur recouvre l'idée d'un travail stimulant qui permet une performance valable dans un atmosphère propice.

Au tableau XXIX, nous présentons les item qui reçoivent une valeur d'au moins .30 sur le dixième facteur.

Ces deux item qui n'apparaissent pas à l'intérieur d'un autre facteur expriment la valeur style de vie.

Tableau XXVIII - Résultats de l'analyse
factorielle pour le neuvième facteur

113

Item	Facteur IX
14	.31
15	.33
35	.31
38	.42
40	.37

Tableau XXIX - Résultats de l'analyse
factorielle pour le dixième facteur

Item	Facteur X
16	.49
17	.59

Cet ensemble de tableaux exprime les résultats de l'analyse factorielle avec rotation obliminale pour deux facteurs, intrinsèques et extrinsèques, et pour 10 facteurs, dont la stimulation source de créativité et de performance, la sécurité, le service social, le milieu de travail, le prestige social, l'indépendance, les associés, la stimulation source de performance valable dans un atmosphère propice et le style de vie.

2. Etude de la troisième hypothèse

Il n'y a pas de différences significatives dans les valeurs du choix vocationnel en raison de l'âge et du sexe.

La troisième hypothèse porte sur les relations entre les valeurs du choix vocationnel et l'âge d'une part et le sexe d'autre part.

Au tableau XXX, nous donnons les corrélations entre ces valeurs et l'âge de notre échantillon qui varie entre 16 ans et 22 ans avec un âge moyen de 18.48.

Le tableau XXXI, nous donne les relations entre les mêmes valeurs du choix vocationnel et le sexe.

Tableau XXX - Relations entre les valeurs
du choix vocationnel et l'âge

Facteur	Age
Sécurité	.003
Milieu	-.021
Associés	-.074
Style de vie	-.071
Prestige social	-.072
Contribution créatrice	.137
Stimulation intellectuelle	-.034
Performance	-.061
Indépendance	-.016
Service social	-.010

Tableau XXXI - Relations entre les valeurs
du choix vocationnel et le sexe

Facteur	Sexe
Sécurité	.034
Milieu	-.136
Associés	-.019
Style de vie	.069
Prestige social	.084
Contribution créatrice	.042
Stimulation intellectuelle	-.037
Performance	.030
Indépendance	-.004
Service social	-.155

3. Etude de la quatrième hypothèse

Il n'y a pas de différences significatives entre la recherche de la signification chez les adolescents et chez les adultes.

Nous avons démontré au quatrième chapitre que le PIL pouvait s'employer avec une population adolescente. Nous avons aussi relevé au troisième chapitre que , selon Frankl, la recherche de la signification existentielle débute avec la puberté, et que ce processus dynamique continue durant toute l'existence.

Nous présentons au tableau XXXII un ensemble de moyennes et d'écart-types afin de faire voir le développement de cette recherche de la signification existentielle au fur et à mesure que vieillit l'individu. Le premier groupe représente notre échantillon, et les deux autres, des échantillons sur lesquels les auteurs¹ du PIL ont fait des recherches.

L'âge moyen de notre échantillon, tiré d'étudiants au secondaire est 18.48. L'âge moyen du groupe B, n'est pas mentionné, mais tous étant des étudiants sous-gradués, on peut supposer que l'âge varie entre 20 et 25 ans. Le groupe C est formé d'adultes dont l'âge dépasse certes 25 ans.

Un simple test "t" nous indique que la moyenne du groupe A est statistiquement différente de la moyenne du groupe B et de celle du groupe C et ceci au niveau de probabilité de .001.

1. J. C. Crumbaugh, et L. J. Maholick, Manual of Instructions for the Purpose in Life Test, Illinois, Psychometric Affiliates, 1969, p. 2.

Tableau XXXII - Résultats sur le PIL de
trois échantillons d'âge différent

Groupe A N = 326		Groupe B N = 417		Groupe C N = 230	
M	6	M	6	M	6
97.42	18.44	108.45	13.98	118.90	11.31

De plus ces trois moyennes sont progressives et l'écart-type diminue plus l'âge moyen augmente.

Au terme de ce cinquième chapitre, il nous est maintenant possible de rejeter ou d'accepter les hypothèses formulées.

4. Analyse des hypothèses

La faiblesse des corrélations entre les valeurs créatrices et les valeurs intrinsèques, ne nous permet pas de rejeter la première hypothèse qui porte sur le degré de ressemblance, entre ces deux séries de valeurs. Les corrélations varient entre .126 et .288. Il nous est possible cependant de déceler une tendance qu'ont les valeurs créatrices de s'apparenter davantage aux valeurs intrinsèques qu'aux valeurs extrinsèques.

L'analyse factorielle nous permet de déceler nettement deux facteurs, le premier groupant les valeurs intrinsèques et le deuxième, les valeurs extrinsèques. Nous pouvons donc rejeter la deuxième hypothèse qui formulait de façon nulle, qu'il n'y avait pas de différences significatives entre les valeurs intrinsèques et les valeurs extrinsèques du choix vocationnel.

L'analyse factorielle ultérieure ne nous a pas permis de déceler les dix valeurs que proposait la recension des écrits. Deux valeurs, la sécurité et le service social ressortent nettement, alors que les huit autres sont beaucoup moins explicites.

La troisième hypothèse qui exprimait l'absence de relation entre le sexe et l'âge et les valeurs du choix vocationnel doit être acceptée. Les corrélations obtenues sont faibles

Les résultats obtenus par notre échantillon sur le PII lorsque comparés aux résultats obtenus sur le même instrument par des populations plus âgées, nous indiquent la possibilité de mesurer une recherche de signification existentielle chez les adolescents. Nous rejetons donc cette quatrième hypothèse qui formulait l'impossibilité de mesurer la signification existentielle chez les adolescents.

Dans ce chapitre nous avons présenté les résultats suivant l'ordre de la formulation des hypothèses. A la suite nous avons, à l'aide de ces résultats, accepté ou rejeté les hypothèses formulées.

Au chapitre suivant, nous présentons un sommaire de la recherche, une discussion des résultats et quelques recommandations pour des études ultérieures.

Chapitre sixième

RESUME ET CONCLUSIONS

L'analyse des valeurs qui influencent le choix vocationnel et l'insertion de ce processus dans la théorie globale de V. E. Frankl constituait le but principal de cette recherche.

Notre première tâche, satisfaite au deuxième chapitre fut de revoir les écrits qui explicitent les valeurs qui influencent le choix vocationnel. L'analyse de dix-neuf taxonomies de valeurs nous a permis une tentative d'élaboration d'une taxonomie globale. Cette même analyse nous a permis de percevoir que les valeurs du choix vocationnel s'exprimaient comme extrinsèques et intrinsèques et que dans leur développement elles empruntaient un continuum allant d'extrinsèque à intrinsèque. Ces mêmes valeurs semblaient varier selon l'âge, le sexe et l'occupation. De plus la concrétisation de celles-ci, affectait le degré de satisfaction professionnelle. La conclusion qui se dégage de cette première démarche est plus globale. La recension des écrits persistait à présenter ces valeurs comme influençant le choix professionnel pris dans son sens strict: le choix de telle ou telle profession.

Gêné par le caractère limitatif de cette définition du concept de choix vocationnel, nous avons senti le besoin de l'insérer dans le contexte de la personne globale. C'est pourquoi au troisième chapitre nous avons présenté la théorie de Frankl qui formule l'existence humaine comme recherche fondamentale de la signification. Pour cet auteur les options que l'homme choisit sont réponses à cette urgence fondamentale de donner à sa vie plus de sens. Au terme de ce troisième chapitre nous avons tenté d'intégrer ces deux approches théoriques.

Replacé dans le contexte de Frankl, le choix vocationnel devient une des multiples options que fait l'homme pour donner à sa vie plus de signification. Tout ce qui influencera cette option, en l'occurrence les valeurs, aura une portée double: la première portée, à court terme, sera d'influencer le choix vocationnel, et la deuxième, plus profonde celle de donner à la vie plus de signification. La formulation de nos quatre hypothèses tente d'exprimer cette tentative de rapprochement entre choix vocationnel et recherche de signification existentiel, par le truchement des valeurs intrinsèques et extrinsèques d'une part, et créatrices d'autre part.

Le quatrième chapitre s'est donc efforcé de formuler une approche expérimentale qui pouvait vérifier cette tentative de rapprochement théorique. Obtenant, à l'aide du QIVC, des données d'une population d'étudiants du secondaire, sur les

valeurs influençant le choix vocationnel, nous les avons confrontées à un ensemble de données tirées de la même population, exprimant le degré de signification existentielle. La comparaison de ces deux ensembles nous a permis de noter que les valeurs intrinsèques du choix vocationnel avaient une faible tendance à se rapprocher des valeurs créatrices impliquées dans le degré de signification existentielle. Des analyses ultérieures de ces données ne nous ont pas permis de déceler des différences, quant à l'âge et au sexe, dans les valeurs du choix vocationnel. Finalement, l'ensemble des données sur la recherche de la signification nous permet de formuler l'assurance que cette préoccupation existe chez l'adolescent.

Il nous faut maintenant dégager de l'ensemble de nos données des tendances plus précises. Nous amorçons donc l'analyse plus détaillée de nos données.

Une première série de données confirme la dichotomie "extrinsèque-intrinsèque" des valeurs du choix vocationnel. En ce sens, nos résultats confirment la tendance prononcée dans les écrits de classifier ainsi les valeurs. Cet ensemble de données ne nous permet pas de déceler expérimentalement 10 valeurs distinctes, qui peuvent influencer le choix vocationnel. Au contraire deux seulement, la sécurité et le service social ressortent clairement. Les huit autres, de configuration plus floue, sont moins explicites. Il est important de voir ces

données-ci à la lumière de la recension des écrits. En effet, Rosenberg a bel et bien formulé la difficulté de soutenir expérimentalement la présence de valeurs spécifiques dans le choix vocationnel, même si théoriquement la formulation soit plausible. Cette position a été expérimentalement soutenue par les études de Super, Perrone, Schaffer, qui concluent que l'expérimentation ne permet pas actuellement d'en arriver à la soutenance totale de la présence de dix valeurs qui influencent le choix vocationnel. D'autres auteurs, Stefflre, Bendig et Stillman, déplorent le petit nombre de recherches faites sur les valeurs du choix vocationnel, en comparaison avec la multitude qui porte sur les aptitudes et les intérêts.

Les recherches expérimentales antérieures et le petit nombre de recherches faites dans le domaine des valeurs, expliquent pourquoi nous n'avons pu corroborer que partiellement la présence de valeurs spécifiques influençant le choix vocationnel.

L'ensemble des données qui indiquent le rapprochement entre les valeurs intrinsèques du choix vocationnel et les valeurs créatrices n'offre pas de conclusions nettes. L'incapacité de déceler, expérimentalement, des valeurs intrinsèques explique partiellement ces conclusions. Comment peut-on espérer une comparaison nette quand un des termes de la comparaison est peu défini. Un second phénomène explique la qualité de ces conclusions. Le PIL, questionnaire destiné à mesurer le

degré de vide existentiel, donne par le fait même une mesure du degré de signification existentielle. Puisque ce dernier est influencé par les valeurs créatrices, nous pouvons, par inférence, présupposer la présence de valeurs créatrices là où le degré de signification existentiel est normal. Il est donc possible d'expliquer les conclusions obtenues: un des deux termes de la comparaison, les valeurs intrinsèques, s'est avéré imprécis; le deuxième, les valeurs créatrices, ne ressortait pas directement du PIL, mais ne ressortait qu'après inférence.

Quant à la relation entre l'âge et le sexe et les valeurs du choix vocationnel, l'expérimentation ne l'a pas fait ressortir. Seule la recherche de Wagman est précise sur cette relation. Les recherches de Perrone, Dibpoye et Anderson, et Stefflre nous laissent avec beaucoup plus de questions que de réponses. Alors que certaines recherches affirment des différences marquées dûes au sexe, d'autres apportent des conclusions contraires. Ce n'est pas surprenant que nous ayons obtenu des résultats faibles lorsque la recherche actuelle est loin d'avoir fait le point sur ce problème précis. Quant à l'âge on s'entend à dire que c'est dès la neuvième année que se cristallisent les valeurs. Il nous aurait fallu assurer dans notre échantillon une variabilité d'âge beaucoup plus forte; nous ne l'avons pas fait pour assurer une homogénéité au sein de notre échantillon; cette homogénéité nous semblait dictée par d'autres préoccupations plus globales.

Une dernière série de données nous a permis de formuler une réponse à la question posée par la quatrième hypothèse. Nous avons trouvé qu'il était possible de vérifier expérimentalement la position de Frankl qui affirme que la recherche du sens de la vie débute avec la puberté. D'ailleurs, l'ensemble des écrits, qui précise les fonctions de l'intelligence de l'adolescent, confirme bien nos résultats. En effet, capable d'abstraction, l'adolescent re-pense et re-formule ce qui jusqu'ici était accepté globalement. La possibilité de vérifier expérimentalement cette recherche, nous est apparue à la suite de nos expériences pilotes qui démontraient bien que le PII mesurait constamment une réalité qui apparaissait constamment.

Au terme de ces analyses, où nous avons discuté les résultats de notre recherche, nous pouvons reformuler clairement qu'il est possible de vérifier expérimentalement la dichotomie intrinsèque-extrinsèque. Il n'est cependant pas clair statistiquement, que ces valeurs se distinguent en dix catégories. De plus, le rapprochement expérimental entre valeurs intrinsèques et valeurs créatrices, n'est pas évident. Quant à l'influence de l'âge et du sexe sur les valeurs du choix vocationnel, elle n'est pas non plus évidente. La possibilité de mesurer la recherche du sens de la vie chez les adolescents s'est avérée fructueuse.

Il ne serait pas honnête de laisser sous silence les limites de cette recherche. Nous les voyons surtout au niveau

de l'expérimentation. Le QIVC instrument que nous avons dû construire, contient des faiblesses. Comme on le sait, chaque valeur était exprimée par cinq item. Les item qui exprimaient le style de vie manquaient de clarté et de précision, d'où la difficulté pour les sujets de les distinguer des autres item. La même remarque vaut pour les item qui exprimaient la performance. D'autres item, étaient trop explicitement semblables à ceux appartenant à la même valeur. Au moins 30 pourcent des étudiants ont affirmé avoir décelé des ressemblances obviees entre item. La ressemblance se devait d'être plus subtile.

Quant au PIL nous lui avons demandé de poursuivre un objectif, mesurer les valeurs créatrices, objectif qu'il ne poursuit pas directement. On sait que cet instrument veut mesurer le degré de vide existentiel et par extension le degré du sens de la vie.

Notre échantillon présente aussi des limites. Il contient des adolescents dont l'âge varie peu. Pour donner à nos interprétations plus de pouvoir de généralisation, il aurait fallu inclure dans notre échantillon, des sujets dont l'âge variait de 13 à 20 ans.

Une dernière limite, plus globale est à noter. Toute l'expérimentation présuppose la possibilité de mesurer des éléments aussi intangibles, que les valeurs et, le sens de l'existence. Ceci est une présupposition fort discutable.

Cette recherche, nous la trouvons fructueuse parce qu'elle ouvre des avenues vers des recherches ultérieures. Sur le plan théorique, nous croyons que la tentative d'insérer un schème

tiré de la psychologie expérimentale, dans un schème théorique formulé par une psychologie plus humaniste et existentielle, est fertile. Nous l'avons partiellement fait pour le concept du choix vocationnel en le remplaçant dans le schème de Frankl. Nous pourrions maintenant le faire en remplaçant certaines théories du choix vocationnel prises globalement dans l'optique fondamentale de Frankl. Nous pensons surtout à la théorie de Super.

Un autre domaine s'ouvre à la recherche et c'est celui des valeurs. Tout en s'en tenant aux valeurs du choix vocationnel, il serait important d'en comprendre l'éclosion, le développement et l'influence à long terme sur la structuration de la personnalité globale.

Du côté plus strictement expérimental, nous entrevoyons des recherches pour mettre au point un instrument plus adéquat pour mesurer les valeurs du choix vocationnel. Il serait même important et utile de formuler un instrument qui mesurerait plus explicitement les valeurs créatrices, attitudinales et expérientielles exprimées chez Frankl. Une telle mesure nous permettrait une compréhension plus adéquate de cette dimension humaine qu'est la recherche du sens de la vie.

Que nous options pour telle ou telle avenue de recherches nous estimons que l'expérimentation sans assises théoriques solides est vouée à des effets morcelés. L'intégration de ces deux approches peut assurer une compréhension et une aide beaucoup plus durables.

Dans ce chapitre, nous avons sommairement décrit notre cheminement, nous avons discuté nos résultats à la lumière de la théorie explicitée dans les chapitres deux et trois, nous avons indiqué les limites de cette recherche et nous avons formulé des recommandations pour des recherches ultérieures. Nous ajoutons ceci en terminant.

Il est certes nécessaire de donner au concept de choix vocationnel une expression plus grande en le replaçant dans un schème théorique plus global tel celui de Frankl. Ainsi le processus du choix vocationnel chez l'adolescent ne se limite pas à une option pour telle ou telle profession; il s'insère dans le processus global où l'adolescent tente de découvrir lentement la signification profonde de son existence.

BIBLIOGRAPHIE

Arnold, M. B. et J. A. Gasson, "Logotherapy and Existential Analysis", dans The Human Person, New York, Ronald Press, 1954, p. 464-465.

Les auteurs offrent une analyse serrée des éléments fondamentaux dans la position de Frankl.

Astin, A. W. et R. C. Nichols, "Life Goals and Vocational Choice", dans Journal of Applied Psychology, 1964, vol. 48, p. 50-58.

La taxonomie qu'on présente exprime les sept facteurs qui ressortent de 56 item exprimant des projets de vie. Quatre de ceux-ci révèlent des différences dans les valeurs en raison des carrières envisagées.

Bendig, A. W. et E. Stillman, "Dimensions of Job Incentives Among College Students", dans Journal of Applied Psychology, 1958, vol. 42, p. 367-371.

Une enquête au niveau d'étudiants universitaires révèle la présence de trois facteurs, la performance, l'intérêt et l'indépendance comme influençant le choix vocationnel. Trois catégories, l'altruisme, la satisfaction professionnelle et l'intérêt ressortent aussi de cette enquête.

Blai, B., "An Occupational Study of Job Satisfaction and Need Satisfaction", dans The Journal of Experimental Education, 1964, vol. 32, p. 383-388.

Cette étude est valable comme tentative de formulation d'un schème théorique: les besoins sont hiérarchiques et s'expriment à l'intérieur du comportement professionnel.

Cavanagh, M. E., The Relationship Between Frankl's "Will to Meaning" and the Discrepancy Between the Actual Self and the Ideal Self, thèse (non publiée) de doctorat présentée à la Faculté de Psychologie et d'Education, de l'Université d'Ottawa, Ontario, 1966, 115 p.

Nous nous sommes reporté surtout à son analyse des sources de névroses noûgéniques dans la théorie de Frankl, surtout en ce qui a trait à l'adolescent.

Centers, R. et D. E. Bugental, "Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population", dans Journal of Applied Psychology, 1966, vol. 50, p. 193-197.

Les auteurs tentent de démontrer expérimentalement que les professionnels dans les échellons supérieurs donnent plus

d'importance aux valeurs intrinsèques alors que les ouvriers dans les échelons inférieurs valorisent davantage les valeurs extrinsèques.

Crumbaugh, J. C. et L. J. Maholick, "An Experimental Study in Existentialism: The Psychometric Approach to Frankl's Noögenic Neurosis", dans Journal of Clinical Psychology, 1964, vol. 20, p. 200-207.

Les auteurs explicitent la validation du PIL instrument dont on se sert dans notre expérimentation.

-----, "The Case for Frankl's Will to Meaning", dans Journal of Existential Psychiatry, 1963, vol. 4, p. 43-48.

Ces deux auteurs, qui ont aussi bâti un questionnaire à partir des concepts de Frankl, démontrent bien ici la relation entre le postulat de Frankl sur la spiritualité de l'homme et les lois de la perception de la Gestalt.

Diboye, W. J. et W. F. Anderson, "The Ordering of Occupational Values by High School Freshman and Seniors", dans Personnel and Guidance Journal, 1959, p. 121-124.

Cette recherche, tout en offrant une taxonomie des valeurs, conclut qu'entre la neuvième et la douzième année, les valeurs ne changent pas beaucoup et que l'échelle des valeurs varie légèrement selon le sexe.

Frankl, V. E., Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy, New York, Washington Square Press, 1963, 214 p.

Dans la deuxième partie du volume l'auteur formule les concepts fondamentaux de la logothérapie: la signification existentielle, la frustration noögénique et le dynamisme noögénique.

-----, "On Logotherapy and Existential Analysis", dans American Journal of Psychoanalysis, 1958, vol. 18, p. 28-37.

L'intérêt de cet article se retrouve dans l'affirmation que la recherche d'un sens à l'existence débute durant la puberté.

-----, "Self-Transcendence as a Human Phenomenon", dans Journal of Humanistic Psychology, 1966, vol. 6, p. 97-106.

L'auteur explicite la tension noodynamique créée par la distance nécessaire entre le sens à accomplir et la personne qui tente de l'accomplir.

-----, "The Concept of Man in Journal of Existentialism, 1965, vol. 6, p. 53-57.

L'objectivité des valeurs et du monde doit être maintenue si la tension noodynamique doit continuer d'exister.

Frankl, V. E., "The Concept of Man in Psychotherapy", dans Pastoral Psychology, 1955-1956, vol. 6, p. 16-26.

L'essentiel de cet article insiste sur la conscience humaine, qualité inhérente au désir de l'homme de trouver le sens de son existence.

-----, The Doctor and The Soul: From Psychotherapy to Logotherapy, (2^e ed.), New York, Bantam Books, 1969, 235 p.

Les considérations de l'auteur sur le sens du travail et sur la valeur créatrice nous ont été fort utiles dans l'élaboration du travail.

Ginzberg, E. et al., Occupational Choice, New York, Columbia University Press, 1963, 271 p.

Cet auteur tente de présenter une théorie générale du choix vocationnel. C'est là l'intérêt de cet ouvrage pour notre recherche.

Gray, J. T., "Needs and Values in Three Occupations", dans Personnel and Guidance Journal, 1963, vol. 42, p. 238-244.

Présentant une taxonomie des valeurs, l'auteur conclut en affirmant que son expérimentation l'a amené à découvrir des différences significatives dans les valeurs à l'intérieur de trois différentes professions.

Gribbons, W. D. et P. R. Lohnes, "Shifts in Adolescent's Vocational Values", dans Personnel and Guidance Journal, 1965, vol. 44, p. 248-252.

L'intérêt de cette recherche porte sur l'analyse du développement des valeurs, qui, dès la huitième année académique sont suffisamment stables et réalistes pour qu'on ait à en tenir compte comme facteur de choix vocationnel.

Herzberg, F. et al., The Motivation to Work, New York, John Wiley and Sons, 1959, 210 p.

Dans ce volume, l'auteur tente d'explicitier la motivation de l'homme au travail.

-----, Work and the Nature of Man, Cleveland, World Publishing Company, 1966, 203 p.

La valeur de cet ouvrage réside dans l'insistance que l'auteur donne aux valeurs rattachées au travail.

Jurgensen, C. E., "Selected Factors which Influence Job Preferences", dans Journal of Applied Psychology, 1947, vol. 31, p. 553-564.

Quoique moins récente, cette étude tente d'isoler les facteurs qui influencent la préférence professionnelle. Cette recherche nous paraît importante pour avoir présenté une taxonomie des valeurs qui influencent le choix professionnel.

Lyman, E.D., "Occupational Differences in the Value Attached to Work", dans American Journal of Sociology, 1955, vol. 61, p. 138-144.

En se reportant à des études antérieures qui indiquent des différences dans l'emphase sur certains aspects du travail comme source de satisfaction professionnelle, l'auteur suggère que ces différences se situent au niveau de l'échelle des valeurs et non au niveau du degré de satisfaction professionnelle.

Miller, C. H., "Occupational Choice and Values", dans Personnel and Guidance Journal, 1956, vol. 38, p. 121-124.

En plus de nous présenter une taxonomie des valeurs, l'auteur établit une relation entre les valeurs et la présence ou l'absence du choix vocationnel.

Murphy, L., Extent of Purpose-in-Life and Four Frankl-Proposed Life Objectives, thèse (non publiée) de doctorat présentée à la Faculté de Psychologie et d'Education de l'Université d'Ottawa, Ontario, 1966, 150 p.

Nous nous sommes inspirés de la partie critique de cette recherche.

Perrone, P. A., "Values and Occupational Preferences of Junior High School Girls", dans Personnel and Guidance Journal, 1965, vol. 44, p. 253-257.

L'étude est valable surtout en raison des questions multiples qu'elle soulève. Ces questions représentent des domaines encore inexplorés dans le domaine des valeurs; la mesure des valeurs, la hiérarchisation et la genèse des valeurs.

Rosenberg, M., Occupations and Values, Glencoe, Illinois, Free Press, 1957.

Cet auteur aborde de façon intéressante toute l'influence des valeurs sur le travail professionnel.

Schaffer, R. H., "Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work", dans Psychological Monographs, 1953, 29 p.

En plus de présenter une taxonomie des valeurs, l'auteur formule une théorie qui explique la satisfaction professionnelle: celle-ci varie selon le degré de satisfaction des besoins: plus le besoin est fort, plus la satisfaction professionnelle dépendra de la satisfaction de ce besoin.

Stefflre, B., "Concurrent Validity of the Vocational Values Inventory", dans Journal of Educational Research, 1959, vol. 52, p. 339-344.

Cette recherche nous présente une taxonomie des valeurs et conclut en plus que l'échelle des valeurs varie selon le niveau socio-économique. La valeur globale de cette recherche se situe au niveau de la conviction que les valeurs influencent le choix vocationnel.

Super, D. E., The Psychology of Careers, New York, Harper and Row, 1957, 299 p.

Cette étude tente de relever les facteurs les plus importantes dans le choix vocationnel.

-----, "The Structure of Work Values in Relation to Status, Achievement, Interests and Adjustments", dans Journal of Applied Psychology, 1962, vol. 46, p. 231-239.

L'auteur présente les résultats de données obtenues à l'aide du Work Values Inventory (WVI) et l'analyse de ces données ne révèle aucune tendance pour les valeurs soit-disant intrinsèques de se grouper entre elles; le même phénomène s'est produit pour les valeurs extrinsèques.

Wagman, M., "Sex and Age Differences in Occupational Values", dans Personnel and Guidance Journal, 1965, vol. 44, p. 258-262.

Au niveau universitaire la valorisation du travail intéressant est marquée, alors qu'au secondaire on insiste davantage sur la sécurité; de plus la femme préfère le travail altruiste alors que l'homme recherche la reconnaissance. Cette étude présente aussi une taxonomie qui nous a servi.

Weiss, D. J. et al., "Construct Validation Studies of the Minnesota Importance Questionnaire", dans Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis, University of Minnesota, 1964.

Cette étude vaut pour l'approche expérimentale qu'elle emploie dans la construction d'un instrument qui mesure les valeurs.

Weisskopf-Joelson, E., "Some Comments on a Viennese School of Psychiatry", dans Journal of Abnormal and Social Psychology, 1955, vol. 51, p. 701-703.

Un auteur qui s'est longuement attardé à expliciter la théorie de Frankl, indique bien les éléments fondamentaux du dynamisme humain axé sur la recherche du sens à la vie.

Zytowski, D. G., "The Concept of Work Values", dans Vocational Guidance Quarterly, 1970, vol. 18, p. 176-186.

L'auteur essaie d'inventorier les valeurs qui se rattachent au travail; cet inventaire il le fait à l'aide de six taxonomies de valeurs. L'auteur présente enfin une bibliographie assez extensive.

APPENDICE 1

TABLEAU DES TAXONOMIES DES VALEURS DU CHOIX VOCATIONNEL
ESSAI DE SYNTHÈSE ET EXPRESSION DANS LE QIVC

TABEAU DES TAXONOMIES DES VALEURS DU CHOIX VOCATIONNEL
ESSAI DE SYNTHÈSE ET EXPRESSION DANS LE QIVC

Clair (1962)	Verneberg (1959)	Rosenberg (1957)	Jurgenson (1947)	Cen... (1964)	Lyman (1952)	Bondig et Stillman (1958)	Griffiths et Lohman (1955)	Miller (1956)	Staffire (1956)	Diphoey et Anderson (1955)	Guy (1955)	Perrone (1955)	Wagman (1955)	Weiss (1954)	Shaffer (1953)	Astin et Michel (1954)	Blair (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)
sécurité gaires monétaires	sécurité d'emploi et argent	sécurité future et argent	travail régulier et bon salaire	salaire et sécurité	bénéfices économiques	sécurité d'emploi, bénéfices et salaire	salaire opportunité d'emploi	sécurité	sécurité et argent	sécurité d'emploi, salaire et bénéfices marginaux	sécurité	sécurité future	sécurité et profit	sécurité et compensation	sécurité économique	confort et sécurité	sécurité d'emploi	... (1954)	... (1954)	... (1954)
prestige	statut	statut et prestige					prestige	prestige et bénéfices sociaux	prestige	prestige social	prestige et bénéfices sociaux	estime renommée et pouvoir	statut	statut socio-économique	prestige	estime des autres	... (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)
relation	conditions de travail		travail propre facile et de bonnes heures		conditions de travail: travail propre et facile	collègues	contact personnel		conditions de travail	relations inter-personnelles	travail avec les autres	style de leadership	associés, autorité et supervision	relations inter-personnelles			... (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)
relation avec la direction et supervision	relation avec la direction, les supérieurs, et les pairs	travail avec les autres et style de leadership	style de patron et style de collègues	collègues	collègues				style de contrôle								... (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)
le de vie	facteurs de vie personnelle																... (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)
performance croissante et reconnue	performance croissante et reconnue	performance progressive	satisfaction professionnelle		performance progressive et apprentissage constant	satisfaction professionnelle, et performance progressive	satisfaction professionnelle	performance progressive et reconnue	satisfaction professionnelle	amélioration des habilités de travail et avancement	performance reconnue et progressive	performance reconnue et progressive	performance reconnue et progressive	performance reconnue et progressive	performance reconnue et progressive	auto actualisation progressive	... (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)
indépendance	degré de responsabilité	liberté de supervision		liberté	responsabilité			liberté dans le travail	indépendance	liberté et capacité de supervision	indépendance	indépendance et responsabilité	indépendance	indépendance	indépendance	indépendance	... (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)
altruisme	aide aux autres	opportunité d'être au service des autres					service social		altruisme			altruisme	service social	service social	service social	altruisme	travail comme tel	... (1954)	... (1954)	... (1954)
créativité	travail comme tel	créativité, originalité, et usage d'habiletés personnelles	opportunité de faire des idées	travail intéressant et auto-expressif	travail comme tel	initiative	le travail comme tel et sources d'intérêt		travail intéressant			travail intéressant	expérience créative et auto-expressivité	expression de soi créative et talent	performance artistique	fonction qui corrige	... (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)
apprentissage continu		opportunité d'apprendre continuellement															... (1954)	... (1954)	... (1954)	... (1954)

APPENDICE 2

QUESTIONNAIRE ON INTENDED VOCATIONAL CHOICE: FORMULE I

PLEASE FILL IN THE FOLLOWING BLANKS:

NAME DATE
AGE GRADE SEX
(YEARS) (MONTHS)

I - Have you made the choice of your vocation?

.....
(definite choice) (tentative choice) (no choice)

II - If definitely or tentatively, could you supply the following information:

1. The vocational choice made:
2. The name or type of school
you plan to attend:

III - Below is a list of things people look for when choosing a vocation. Decide which one you think is the most important and then place 1 in the blank opposite it. Do the same for your choices 2, 3, 4, 5, etc. 10 should represent the thing that is of least importance to you. Be sure you have placed a number opposite each word. Indicate for each word the meaning it has for you.

.....Security
.....Personal and social prestige
.....Creative contribution
.....Intellectual stimulation
.....Surroundings
.....Achievement
.....Associates
.....Independence
.....Way of life
.....Service to others

APPENDICE 3

QUESTIONNAIRE ON INTENDED VOCATIONAL CHOICE: FORMULE II

QUESTIONNAIRE ON INTENDED VOCATIONAL CHOICE: FORMULE II

PLEASE FILL IN THE FOLLOWING BLANKS:

NAME DATE

AGE GRADESEX
(YEARS) (MONTHS)

FOLLOWING ARE A SERIES OF STATEMENTS. BEFORE BEGINNING READ THESE INSTRUCTIONS. EACH STATEMENT IS GRADED FROM 1 to 7, 1 BEING THE LOWEST ON THE SCALE AND 7 THE HIGHEST. CHOOSE THE RATING WHICH BEST SUITS YOU. THERE IS NO TIME LIMIT ON THE TEST.

1. When I choose a vocation, I want to work with people easy to get along with.

7 6 5 4 3 2 1
Very much not at all

2. When I choose a voc tien, I give importance to what I can do for others.

7 6 5 4 3 2 1
most certainly not at all

3. When I choose a vocation, I want to work with friendly colleagues.

1 2 3 4 5 6 7
not at all very much so

4. I choose a vocation, that involves a very specific type of living.

1 2 3 4 5 6 7
not at all very much so

5. In choosing a vocation, I look for a thought-provoking occupation.

7 6 5 4 3 2 1
most certainly not at all

6. When I choose a vocation, I must seriously bear in mind the place where I will be working.

1 2 3 4 5 6 7
not at all most certainly

7. When I choose a vocation, I am preoccupied by its life style.

7 6 5 4 3 2 1
very much so not at all

8. When I choose a vocation, I want to feel that I am my own boss.

7 6 5 4 3 2 1
very much so not at all

9. When I choose a vocation, I hope to be useful to others.

1 2 3 4 5 6 7
not at all very much so

10. A good vocational choice for me means the one that permits me to live the way I want to live.

1 2 3 4 5 6 7
not at all very much so

11. My chosen vocation should permit the accomplishment of successful innovations.

[illegible]

12. When I choose a vocation, I want one in which I can be independent (strong on my own two feet).

7	6	5	4	3	2	1
ver. fac. so						not at all

13. When I make a vocational choice, salary is

1	2	3	4	5	6	7
least important factor				very important factor		

14. When I choose a vocation, I look forward to being self dependent in my work.

7 6 5 4 3 2 1
very much so _____ not at all

15. When I choose a vocation, I give importance to how I live.

1 2 3 4 5 6 7
not at all very much so

16. When I make a vocational choice, a steady job is

1	2	3	4	5	6	7
least important factor						most important factor

17. When I choose a vocation, I want to perform things that I can do for specific skills have developed.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
not at all most certainly

18. When I choose a vocation, I choose one that is highly valued by others.

7 _____ 6 _____ 5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____
most definitely absolutely not

19. The vocation I choose must provide opportunities for constant learning.

7 _____ 6 _____ 5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____
most certainly not at all

20. The vocation I choose must permit me to use my capacities to create new and original things.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
not at all most certainly

21. In choosing a vocation, I value opportunities to accomplish valid activities.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
not important at all most important

22. When I choose a vocation, I want possibilities of helping others.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
not at all most certainly

23. When I choose a vocation, I am preoccupied by my standard of living.

7 _____ 6 _____ 5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____
very much so not at all

24. My chosen vocation must provide an interesting working area.

7 _____ 6 _____ 5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____
most certainly not at all

25. When I choose a vocation, it must be highly thought of by others.

1	2	3	4	5	6	7
absolutely not						most definitely

26. In choosing a vocation, the opportunity to learn more is

7	6	5	4	3	2	1
most important						not important at all

27. When I choose a vocation, a job that assures the necessities of life is

7		6		5		4		3		2		1		
most important factor.													least important factor	

- 2b. My occupational location should be in a field where I have a certain degree of mastery of specific activities.

	5	4	3	2	1
most important					
not important at all					

29. My chosen vocation must provide an interesting place where work will be done.

[illegible]

30. My chosen vocation should give possibilities of participating in the implementation of new ideas.

1 2 3 4 5 6 7
not at all most certainly

31. My chosen vocation should permit me to produce and create new things.

7 6 5 4 3 2 1
most certainly not at all

32. My chosen vocation must assure a congenial working atmosphere

7 6 5 4 3 2 1
most certainly not at all

33. When I choose a vocation, the standing it gives me in society is

7 6 5 4 3 2 1
 most important least important

34. When I choose a vocation, I want it to be an occasion for me of achieving something valid.

1 2 3 4 5 6 7
 absolutely not most definitely

35. When I choose a vocation, I want to do everything by myself.

7 6 5 4 3 2 1
 very much so not at all

36. When I choose a vocation, I bear in mind my fellow-workers

1 2 3 4 5 6 7
 not at all very much so

37. My chosen vocation should permit me to do activities that stem from my own internal capacities

1 2 3 4 5 6 7
 absolutely not most definitely

38. On choosing a vocation, I feel intellectual challenge is

7 6 5 4 3 2 1
 most important not important at all

39. When I choose a vocation, receiving social recognition is

7 6 5 4 3 2 1
 most valuable least valuable

40. When I choose a vocation, social status is

7 6 5 4 3 2 1
 most important factor least important factor

41. In choosing a vocation, I want to work with people who are acceptant.

1 2 3 4 5 6 7
 not at all very much so

49. When I make a vocational choice, a job that assures comfort is

$\frac{7}{\text{most important factor}}$
 $\frac{6}{\phantom{\text{most important factor}}}$
 $\frac{5}{\phantom{\text{most important factor}}}$
 $\frac{4}{\phantom{\text{most important factor}}}$
 $\frac{3}{\phantom{\text{most important factor}}}$
 $\frac{2}{\phantom{\text{most important factor}}}$
 $\frac{1}{\text{least important factor}}$

50. The vocation I will choose should offer me the opportunity of doing something for others.

$\frac{1}{\text{absolutely not}}$
 $\frac{2}{\phantom{\text{absolutely not}}}$
 $\frac{3}{\phantom{\text{absolutely not}}}$
 $\frac{4}{\phantom{\text{absolutely not}}}$
 $\frac{5}{\phantom{\text{absolutely not}}}$
 $\frac{6}{\phantom{\text{absolutely not}}}$
 $\frac{7}{\text{most definitely}}$

APPENDICE 4

THE PURPOSE IN LIFE TEST

NAME _____ DATE _____

AGE _____ SEX _____ CLASSIFICATION _____

THE COUNSELORSHIP TEST

James C. Crunkaugh, Ph.D.
Veterans Administration Hospital
Gulfport, Mississippi

Leonard T. Malachuk, M.D.
The Dudley Center, Inc.
Columbus, Georgia

Part A

For each of the following statements, circle the number that would be most nearly true for you. Note that the numbers always extend from one extreme feeling to its opposite kind of feeling. "Neutral" implies no judgment either way; try to use this rating as little as possible.

1. I am usually:

1	2	3	4	5	6	7
completely bored			(neutral)			exuberant, enthusiastic

2. Life to me seems:

7	6	5	4	3	2	1
always exciting			(neutral)			completely routine

3. In life I have:

1	2	3	4	5	6	7
no goals or aims at all			(neutral)			Very clear goals and aims

4. My personal existence is:

1	2	3	4	5	6	7
Utterly meaningless without purpose			(neutral)			very purposeful and meaningful

5. Every day is:

7	6	5	4	3	2	1
constantly new and different			(neutral)			exactly the same

Copyright 1969

Psychometric Affiliation

CHICAGO PLAZA
BROOKPORT, ILLINOIS 62810

Test #168

6. If I could choose, I would:

1	2	3	4	5	6	7
prefer never to have been born			(neutral)			Like nine more lives just like this one

7. After retiring, I would:

7	6	5	4	3	2	1
do some of the exciting things I have always wanted to			(neutral)			loaf completely the rest of my life

8. In achieving life goals I have:

1	2	3	4	5	6	7
made no progress whatever			(neutral)			progressed to com- plete fulfillment

9. My life is:

1	2	3	4	5	6	7
empty, filled only with despair			(neutral)			running over with exciting good things

10. If I should die today, I would feel that my life has been:

7	6	5	4	3	2	1
very worthwhile			(neutral)			completely worthless

11. In thinking of my life, I:

1	2	3	4	5	6	7
often wonder why I exist			(neutral)			always see a reason for my be- ing here

12. As I view the world in relation to my life, the world:

1	2	3	4	5	6	7
completely confuses me			(neutral)			fits meaningfully with my life

13. I am a:

1	2	3	4	5	6	7
very irresponsible person			(neutral)			very responsible person

14. Concerning man's freedom to make his own choices, I believe man is:

7	6	5	4	3	2	1
absolutely free to make all life choices			(neutral)			completely bound by limitations of heredity and environment

15. With regard to death, I am:

7	6	5	4	3	2	1
prepared and unafraid			(neutral)			unprepared and frightened

16. With regard to suicide, I have:

1	2	3	4	5	6	7
thought of it seriously as a way out			(neutral)			never given it a second thought

17. I regard my ability to find a meaning, purpose, or mission in life as:

7	6	5	4	3	2	1
very great			(neutral)			practically none

18. My life is:

7	6	5	4	3	2	1
in my hands and I am in control of it			(neutral)			out of my hands and controlled by external factors

19. Facing my daily tasks is:

7	6	5	4	3	2	1
a source of pleasure and satisfaction			(neutral)			a painful and bor- ing experience

20. I have discovered:

1	2	3	4	5	6	7
no mission or purpose in life			(neutral)			clear-cut goals and a satisfying life purpose

Part B

Make complete sentences of each of the following phrases. Work rapidly, filling in the blanks with the first thing that pops into your mind.

1. More than anything, I want_____
2. My life is_____
3. I hope I can_____
4. I have achieved_____
5. My highest aspiration_____
6. The most hopeless thing_____
7. The whole purpose of my life_____

Continued—

APPENDICE 5

DONNEES SUPPLEMENTAIRES QIVC: FORMULE II

QIVC: FORMULE II

Item	Moyenne	Ecart-Type
1	5.438577	1.461551
2	6.190113	1.174327
3	5.699314	1.357048
4	5.828143	1.338603
5	5.340418	1.362327
6	5.509127	1.730669
7	6.018336	1.184351
8	5.889497	1.205123
9	5.625693	1.228286
10	5.622626	1.182657
11	6.061279	1.233820
12	6.226926	1.082994
13	5.423240	1.452379
14	5.389499	1.371692
15	5.825078	1.388977
16	4.447779	1.891341
17	4.312809	1.771617
18	6.061277	1.350496
19	5.699312	1.440633
20	4.263735	1.744690
21	4.211582	1.883007
22	3.822010	1.822634
23	4.318941	1.657432
24	4.334282	1.602427
25	4.079679	1.580550
26	5.680910	1.236371
27	5.475385	1.485598
28	5.591951	1.243714
29	5.276002	1.538355
30	5.214656	1.266065
31	4.757597	1.841258
32	5.671702	1.427049
33	5.806672	1.226382
34	5.325087	1.351362
35	5.619559	1.476803
36	5.812812	1.214738
37	5.539810	1.287763
38	5.653297	1.232643
39	5.825080	1.188421
40	5.573549	1.298178
41	4.791340	1.815980
42	5.953916	1.305951
43	5.619559	1.336830
44	4.187042	1.624390
45	5.604220	1.168742
46	5.410972	1.413013
47	6.082750	1.243745
48	5.625694	1.392639
49	5.058209	1.439946
50	5.355757	1.404059

VARIABLE	FACTEUR	
	1	2
1	0.26162	0.55927
2	0.37113	0.44931
3	0.49616	0.47330
4	0.43255	0.57813
5	0.35083	0.45893
6	0.26353	0.24910
7	0.43049	0.09568
8	0.53335	0.09242
9	0.55336	0.04287
10	0.50747	-0.10502
11	0.39036	0.41260
12	0.43227	0.35151
13	0.44932	0.10438
14	0.42633	0.24593
15	0.51580	0.21216
16	0.27965	0.03796
17	0.38647	0.03538
18	0.34646	0.09681
19	0.41704	0.23280
20	0.27853	0.31065
21	0.36582	0.17972
22	0.29305	0.18257
23	0.38927	0.39401
24	0.39074	0.33972
25	0.35567	0.41112
26	0.51333	-0.27433
27	0.53465	-0.46111
28	0.57702	-0.38021
29	0.50594	-0.47302
30	0.49073	-0.22751
31	0.39478	-0.25325
32	0.54709	-0.35115
33	0.58089	-0.39774
34	0.49454	-0.28544
35	0.49012	-0.22895
36	0.34077	-0.16572
37	0.55436	-0.32735
38	0.55796	0.02002
39	0.59684	-0.27204
40	0.50690	-0.31317
41	0.27042	-0.16006
42	0.41973	-0.02298
43	0.43139	-0.14006
44	0.25387	-0.03626
45	0.44826	-0.24598
46	0.46519	0.10718
47	0.52591	0.12902
48	0.55009	-0.04612
49	0.55819	-0.01299
50	0.56303	-0.04067

APPENDICE 6

LA RELATION ENTRE LES VALEURS DU CHOIX VOCATIONNEL
ET LES VALEURS CREATRICES CHEZ V. E. FRANKL

Résumé deLa relation entre les valeurs du choix vocationnel
et les valeurs créatrices chez V. E. Frankl ¹

Cette étude a tenté d'enrichir le concept de choix vocationnel en l'insérant dans la théorie globale de V. E. Frankl qui affirme que l'homme est fondamentalement à la recherche du sens de l'existence. Nous avons tenté de poursuivre cet objectif en rapprochant le concept des valeurs, facteur de choix vocationnel, et le concept des valeurs créatrices, facteur de signification existentielle dans la théorie de Frankl.

Au départ nous avons recueilli dix-neuf taxonomies de valeurs influençant le choix vocationnel. Cet ensemble de taxonomies nous a permis de tenter une synthèse afin d'en arriver à une taxonomie globale. Cette première tâche nous permettait de clarifier la première dimension de notre recherche, à savoir les valeurs du choix vocationnel.

Dans un deuxième temps, nous avons analysé la théorie de Frankl faisant ressortir surtout la recherche du sens de la vie et l'influence sur cette recherche des valeurs créatrices. Nous nous sommes arrêtés surtout à la cristallisation de cette recherche durant l'adolescence.

1. Louis-Gabriel Bordeleau, thèse de doctorat, présentée à la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa, 1971, vi-158 p.

Ces deux analyses faites nous avons pu élaborer le rapprochement théorique duquel découlait notre hypothèse de base qui tentait d'exprimer la possibilité d'insérer, par le biais des valeurs, le concept de choix vocationnel dans la théorie de Frankl.

En raison de nos deux schèmes théoriques nous avons choisi un échantillon de 412 étudiants, garçons et filles, étudiants en douzième année dans deux écoles secondaires du Conseil Scolaire d'Ottawa, à qui nous avons administré le Questionnaire on Intended Vocational Choice afin de mesurer les valeurs qui influencent leur choix vocationnel et le Purpose-in-Life Test pour mesurer le degré de signification existentielle tel qu'influencé par les valeurs créatrices.

A la suite de cette expérimentation, il est clair que les valeurs du choix vocationnel se subdivisent en intrinsèques et en extrinsèques. Il est aussi évident que la recherche du sens de la vie débute durant l'adolescence; ce qui n'est pas d'évidence expérimentale c'est le rapprochement entre valeurs intrinsèques du choix vocationnel et valeurs créatrices dans la recherche du sens de la vie. Cette conclusion nous amène à affirmer pour l'instant qu'il n'est pas possible de joindre ces deux schèmes théoriques de telle sorte que la jonction soit vérifiable expérimentalement.

Des recherches ultérieures sont nécessaires pour raffiner les liens entre ces deux approches, sur le plan théorique. Il serait aussi nécessaire d'améliorer le QIVC

ainsi que le PIL. Si, à l'aide de recherches ultérieures nous assurerions ces raffinements, la vérification expérimentale du lien entre ces deux schèmes théoriques deviendrait peut-être beaucoup plus évidente.