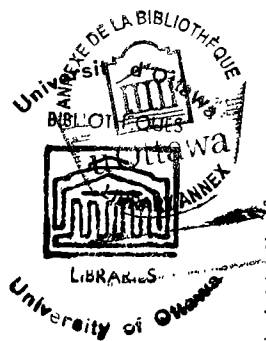


PROFILS DE VALEURS AUX STADES EXPLORATION
ET ETABLISSEMENT DU DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL
DEFINI PAR DONALD E. SUPER

par Gérald Trottier

Thèse présentée à l'Ecole des études
supérieures de l'Université d'Ottawa
en vue de l'obtention du Ph.D. en
Education



Ottawa, Canada, 1978

UMI Number: DC53603

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 DC53603
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 Gérard Artaud, Ph.D., et Jean-Marie Beniskos, Ph.D., professeurs à la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa.

Nous tenons à remercier S. Madeleine Rochette, Ph.D. et Marc Richard, Ph.D., professeurs à la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa et Louis Gabriel Bordeleau, Ph.D., Directeur de l'Ecole des Sciences de l'Education de l'Université Laurentienne pour leur précieuse collaboration.

CURRICULUM STUDIORUM

Gérald Lucien Trottier naquit à Iroquois Falls, Ontario, le 4 juillet 1942. Il obtint son B.A. (B.Ph.) à l'Université d'Ottawa en 1966 et son M.Ed. de la même Université en 1970.

TABLE DES MATIERES

Chapitres	pages
INTRODUCTION	vi
I.- RECENSION DES ECRITS	1
1. Aspiration professionnelle	1
2. Classe sociale	15
3. Valeur parentale	20
4. Age et sexe	25
5. Synthèse	38
II.- TAXONOMIE ET THEORIE DE DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL DE SUPER	40
1. Taxonomie de valeurs occupationnelles	40
2. Théorie du développement vocationnel	45
3. Synthèse	56
III.- SCHEME EXPERIMENTAL	59
1. Echantillon	59
2. Instrument	62
3. Analyse statistique	65
IV.- PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS . . .	68
1. Première hypothèse	68
2. Deuxième hypothèse	78
3. Troisième hypothèse	85
RESUME ET CONCLUSION	88
BIBLIOGRAPHIE	91

Appendices

1. STADES DE DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL	97
2. DONNEES BRUTES: OCCUPATIONS, AGE, SEXE ET VALEURS	103
3. RESUME DE <u>Profils de valeurs aux stades exploration et établissement du développement voca- tionnel défini par Donald E. Super</u> . .	117

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux	pages
I.- Contenu de chaque valeur de la taxonomie de Super	44
II.- Stades de développement vocationnel	47
III.- Distribution des sujets dans les occupations selon le sexe et l'âge	60
IV.- Analyse multivariée de la variance à deux facteurs	67
V.- Tableau d'analyse multivariée de la variance à deux facteurs	69
VI.- Profil des sujets des stades exploration et établissement établi d'après la moyenne obtenue pour chaque valeur	70
VII.- Tableau des F univariés obtenus pour chaque valeur en comparant les sujets du stade exploration aux sujets du stade établissement	72
VIII.- Rang qu'occupe chaque valeur du W.V.I. établi d'après la moyenne des sujets des stades exploration et établissement	76
IX.- Profil des sujets des sexes masculin et féminin d'après la moyenne obtenue pour chaque valeur	79
X.- Tableau des F univariés obtenus pour chaque valeur en comparant les sujets du sexe masculin aux sujets du sexe féminin	80
XI.- Rang qu'occupe chaque valeur du W.V.I. établi d'après la moyenne des sujets du sexe masculin et du sexe féminin	84
XII.- Tableau des F univariés pour déterminer les valeurs qui contribuent à la signification de l'interaction	86

INTRODUCTION

Depuis quelques années, bon nombre de recherches ont enrichi le domaine du choix vocationnel. Plusieurs de ces recherches ont déterminé les facteurs qui influencent ce choix: les aptitudes, les intérêts et les valeurs. Si beaucoup d'attention a été portée au domaine des aptitudes et des intérêts, il n'en est pas de même en ce qui concerne les valeurs. Ces dernières se présentent d'ailleurs comme des études empiriques et descriptives sans référence à un schème théorique. Chacune d'elles présentant une échelle de valeurs différentes, on aboutit à un parallélisme qui rend difficile toute tentative d'unification. Il n'y a pas davantage de convergence lorsqu'il s'agit de justifier les profils de valeurs en ayant recours à des facteurs explicatifs.

Face à cette situation, nous nous posons la question à savoir s'il ne serait pas possible d'arriver à une tentative d'unification en ayant recours à un cadre génétique. Déjà Super s'est engagé dans cette voie en essayant de situer le développement vocationnel à l'intérieur des stades de développement humain. Ne pourrait-on pas répondre à cette question en émettant l'hypothèse qu'à chaque stade décrit par Super correspond un profil de valeurs très spécifiques.

Cette recherche se veut donc une extension de la théorie de Super puisqu'elle tente d'insérer dans sa théorie du développement vocationnel les différents profils de sa taxonomie de valeurs.

Afin de vérifier cette intuition, nous proposons le cheminement suivant. Un premier chapitre, qui est la recension des écrits, examine les différentes échelles de valeurs de choix vocationnel à la lumière des facteurs qui influent sur les profils de valeurs pour constater l'absence d'une perspective génétique. Un second chapitre présente la taxonomie des valeurs de choix vocationnel de Super qui nous permettent d'établir certains liens entre la taxonomie de valeurs et les stades de l'adolescent et de l'adulte. Vient ensuite le schème expérimental suivi des résultats et finalement, une analyse et une interprétation des résultats.

CHAPITRE PREMIER

RECENSION DES ECRITS

Une recension des écrits sur les valeurs de choix vocationnel nous permet de constater que les chercheurs décèlent certains facteurs qui pourraient influencer les profils de valeurs. Plutôt que de présenter successivement chaque recherche, nous les examinerons à partir des facteurs prédominants dans la littérature. Un premier groupe de chercheurs étudie ces valeurs du choix vocationnel d'après l'influence qu'exercent sur elles les aspirations professionnelles. Un deuxième insiste davantage sur le rôle de la classe sociale dans le développement des valeurs. Un troisième groupe met en relief l'influence des valeurs parentales sur les valeurs du choix vocationnel. Un quatrième et dernier courant étudie l'influence de l'âge et du sexe sur le développement des valeurs.

Etant donné que la présente étude se limite aux valeurs des adultes d'une part et des adolescents d'autre part, les recherches seront examinées sous ce double aspect.

1. Aspiration professionnelle

Les recherches suivantes scrutent l'influence du travail sur le profil des valeurs du choix vocationnel de la

personne. Afin d'avoir un meilleur aperçu de ces recherches, voyons d'abord celles qui portent sur les adultes.

A. Adultes

Une première recherche, celle de Jurgensen¹, tout en intégrant les recherches de Chant², Wyatt et Langdon³, Berdie⁴ et Blum et Russ⁵, cherche à saisir les valeurs les plus importantes dans le travail. Il nous présente une échelle de dix valeurs choisies a priori: sécurité, avancement, genre de travail, compagnie, collègues, salaires, supervision, heures, conditions de travail et avantages sociaux. Le choix de ces valeurs ne s'appuie sur aucune théorie sinon sur le postulat communément accepté que ces valeurs sont importantes.

1 C. E. Jurgensen, Selected Factors Which Influence Job Preferences, dans Journal of Applied Psychology, vol. 31, n° 6, 1947, p. 553-564.

2 S. M. F. Chant, Measuring the Factors that Make a Job Interesting, dans Personnel Journal, vol. 11, n° 1, 1932 p. 1-4.

3 S. Wyatt et J. N. Langdon, Fatigue and Boredom in Repetitive Work, dans Health Research Board Report, n° 77, 1937, p. 43-46.

4 R. F. Berdie, Can Factors in Vocational Choice Be Weighted, dans Occupations, vol. 22, n° 1, 1943, p. 43-46.

5 M. L. Blum et J. J. Russ, A Study of Employee Attitudes Toward Various Incentives, dans Personnel, vol. 19, n° 1, 1942, p. 438-444.

Jurgensen conclut que le personnel de vente est plus attiré par l'avancement, le genre de travail, la compagnie et le salaire, mais moins intéressé par la sécurité, les collègues, les heures et les avantages sociaux que les gens dans le travail mécanique. Les gens dans le travail de bureau valorisent surtout la compagnie et les collègues, mais beaucoup moins les heures et le salaire.

L'auteur lui-même reconnaît une lacune au niveau des données:

The rank order technique carries with it the rather serious disadvantage that differences between adjacent ranks do not necessarily indicate differences of equal magnitude. This difficulty is frequently overcome by converting ranks to linear scores, but involves the assumption of normality of the distribution, which assumption cannot be adequately defended in a study of this type involving only ten factors which were arbitrarily selected⁶.

Gray⁷ s'appuyant sur Super⁸ reconnaît les difficultés d'expliquer les valeurs de choix vocationnel à la lumière des aspirations professionnelles. En effet, Gray affirme ce que certaines recherches ont démontré:

6 C. E. Jurgensen, op. cit., p. 556.

7 J. T. Gray, Needs and Values in Three Occupations, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 42, n° 3, 1963, p. 238-244.

8 Donald E. Super, The Psychology of Careers, New York, Harper, 1957.

"widely varying needs are satisfied within each occupation"⁹ et "certain occupations do attract entirely different kinds of people"¹⁰. Ceci laisse voir une impossibilité de cerner toutes les valeurs et toutes les occupations, ce qui nous laisse plutôt insatisfaits.

Malgré ces constatations, l'auteur tente d'explorer ce facteur plus à fond en étudiant les valeurs de choix vocationnel d'enseignants, de comptables et d'ingénieurs. Il est intéressé à savoir si l'importance des valeurs--satisfaction de carrière, sécurité, récompense sociale et prestige--diffère pour ces trois professions. L'auteur a choisi ces valeurs pour la seule raison qu'il s'est servi de l'instrument de Miller¹¹.

Gray en arrive à déceler des différences assez intéressantes. L'enseignant valorise avant tout la satisfaction. Viennent ensuite les récompenses sociales, la sécurité et le prestige. Les ingénieurs, de leur côté, valorisent la satisfaction, mais ne font aucune distinction entre les valeurs récompense sociale, sécurité et prestige. Les comptables valorisant la satisfaction suivie de prestige ne font aucune distinction entre récompense sociale et sécurité.

9 J. T. Gray, op. cit., p. 239.

10 Idem, ibid., p. 239.

11 C. H. Miller, Occupational Choice and Values, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 38, n° 3, 1956, p. 244-246.

Dans une autre recherche, Blai¹², à la lumière de la théorie de motivation humaine de Maslow¹³, tente de voir quelles valeurs du choix vocationnel sont primordiales à l'individu satisfait de son emploi. Ceci lui permet alors de choisir certaines valeurs qu'il complète par la suite au fur et à mesure de son observation. Il en vient à élaborer l'échelle de valeurs suivantes: travail à l'extérieur, leadership, estime, gain, sécurité, dépendance, auto-actualisation, autorité, service social, travail agréable, intérêt, indépendance, avancement et compétition. Sans référence à un emploi particulier, les gens tiennent successivement aux valeurs intérêt, sécurité d'emploi et auto-actualisation.

Il est à remarquer que ces recherches sont faites auprès des adultes. Cependant, elles examinent toutes des échelles de valeurs de choix vocationnel très différentes¹⁴.

12 Boris Blai Jr., An Occupational Study of Job Satisfaction and Need Satisfaction, dans The Journal of Experimental Education, vol. 32, n° 4, 1964, p. 383-388.

13 A. H. Maslow, A Theory of Human Motivation, dans Psychological Review, vol. 50, 1943, p. 370-396.

14 L. G. Bordeleau, La relation entre les valeurs du choix vocationnel et les valeurs créatrices chez V. E. Frankl, thèse non-publiée, Université d'Ottawa, 1971, vi-158 p.

En effet, alors que Blai¹⁵ examine quatorze valeurs, Gray¹⁶ n'en examine que quatre, ce qui implique que les valeurs ne sont pas les mêmes pour tous les auteurs. La situation se complique davantage quand on réalise que seul Jurgensen¹⁷ définit brièvement le contenu des valeurs qu'il présente. A la lumière de tout ceci, il devient très difficile d'établir des liens entre les différents auteurs.

B. Adolescents

Un second groupe d'auteurs étudiant les aspirations professionnelles se sont penchés sur des adolescents plutôt que des adultes.

Miller¹⁸ tente d'élaborer un instrument qui mesurerait les valeurs de choix vocationnel. Plus précisément, l'auteur se demande si la fréquence de choix d'une valeur considérée importante est reliée au choix de carrière. L'instrument mesure les valeurs satisfaction obtenue par la carrière, sécurité, récompense sociale et prestige que l'auteur reconnaît avoir choisies de façon arbitraire.

15 Boris Blai Jr., op. cit., p. 383-388.

16 J. T. Gray, op. cit., p. 238-244.

17 C. E. Jurgensen, op. cit., p. 553-564.

18 C. H. Miller, op. cit., p. 244-246.

Les conclusions sont peu significatives. En effet, les résultats démontrent que, pour l'étudiant universitaire, la valeur récompense sociale est reliée au choix de carrière mais les valeurs sécurité, prestige et satisfaction de carrière ne le sont pas. De fait, il semble que l'étudiant qui n'a pas encore fait de choix de carrière valorise surtout la sécurité.

Malgré toutes les recherches qui ont paru depuis l'ouvrage de Rosenberg¹⁹, ce dernier demeure le plus exhaustif en ce qui concerne la relation entre les valeurs de choix vocationnel et le travail ou les carrières. L'auteur a relié les valeurs--emploi d'aptitude spéciale, argent, créativité et originalité, statut social et prestige, travail avec les gens, sécurité, liberté de supervision, leadership, aventure et utilité à autrui--au genre d'occupations choisies par les étudiants collégiaux. Sa recherche suggère que les gens entreprennent différentes carrières parce qu'ils ont une vue différente du travail et de la vie. Ainsi, ce sont les valeurs qui poussent l'adolescent à une préférence pour une carrière plutôt qu'une autre.

¹⁹ M. Rosenberg, Occupations and Values, Glencoe, Illinois, The Free Press, 1957.

Cette recherche enrichit le concept du choix vocationnel, mais semble s'arrêter en cours d'élaboration. Elle ne va pas jusqu'à présenter un profil spécifique.

La recherche d'Astin²⁰ présente des résultats plus concrets. En effet, s'appuyant sur les résultats de Dickinson²¹, Hammond²² et Ziller²³, il nous dit:

Students who seek vocational counseling often appear to be motivated primarily by desires for social prestige, economic rewards, etc., rather than by an interest in specific work activities²⁴.

Afin d'éclaircir ce point, l'auteur examine l'importance des valeurs de choix vocationnel--gestion, statut, organisation et milieu de travail--pour l'étudiant universitaire face au choix de carrière. Il est à noter que ces valeurs furent déterminées en face de certaines attentes justifiées par des recherches antérieures. L'auteur s'aperçoit que la

20 Alexander W. Astin, Dimensions of Work Satisfaction in the Occupational Choices of College Freshmen, dans Journal of Applied Psychology, vol. 42, n° 3, 1958, p. 187-190.

21 C. Dickinson, Rating of Job Factors by those Choosing Various Occupational Groups, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 1, n° 3, 1954, p. 188-189.

22 Marjorie Hammond, Motives Related to Vocational Choices of College Freshmen, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 3, n° 4, 1956, p. 257-261.

23 R. C. Ziller, Vocational Choice and Utility for Risk, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 4, n° 1, 1957, p. 61-64.

24 Alexander W. Astin, op. cit., p. 187.

gestion--besoin de dominer dans les relations interpersonnelles et de maîtriser le comportement d'autrui--est très significatif pour les étudiants qui ont choisi la vente et l'administration alors que ceux qui optent pour l'agriculture et les sciences y attachent très peu d'importance. Le statut--prestige monétaire et social qu'on retire d'un travail--apparaît comme d'importance tout à fait secondaire pour la personne aux prises avec le choix de carrière. L'organisation--besoin de structurer et d'organiser le travail--est une valeur de choix vocationnel d'importance primordiale à l'étudiant qui a choisi une carrière qui requiert une formation scientifique. Ceux qui optent pour une carrière n'exigeant pas de formation scientifique perçoivent cette valeur comme très secondaire. Il apparaît donc que le profil de valeurs de choix vocationnel varie chez les étudiants universitaires selon qu'ils s'orientent vers une carrière plutôt qu'une autre. Cette recherche, bien qu'elle ne détaille aucun profil de valeurs spécifiques, présente cependant un nombre très restreint de valeurs qu'on ne retrouve dans aucune autre recherche. Ceci rend évidemment difficile toute tentative de comparaison ou d'élaboration de schème global.

A la suite de l'analyse des recherches de Astin²⁵, Clark²⁶, Hammond²⁷, Holland²⁸ et Strong²⁹, Astin et Nichols³⁰ constatent que les études sur le choix vocationnel démontrent que les gens d'un groupe vocationnel manifestent des intérêts, des attitudes et des personnalités différentes de ceux d'autres groupes. S'appuyant sur ceci, ils se disent:

One would expect that there are great differences in the goals of people in different occupational groups, since a person's vocation is the means by which he customarily attempts to implement many of his goals. In fact, it is possible to think of vocational choice as a person's attempts to find that work situation which will maximize his chances of achieving the goals which are important to him³¹.

Afin d'éclairer cette affirmation, les auteurs examinent chez les étudiants de dernière année universitaire sept facteurs qu'ils classifient sous quatre valeurs de choix

25 Alexander W. Astin, op. cit., p. 187-190.

26 K. E. Clark, Vocational Interests of Non-Professional Men, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1961.

27 Marjorie Hammond, op. cit., p. 257-261.

28 J. L. Holland, Some Explorations of a Theory of Vocational Choice: One-and-Two Year Longitudinal Studies, dans Psychological Monograph, vol. 76, n° 26, 1962, 49 p.

29 E. K. Strong, Vocational Interests of Men and Women, Stanford, Stanford University Press, 1943.

30 Alexander W. Astin et Robert C. Nichols, Life Goals and Vocational Choice, dans Journal of Applied Psychology, vol. 48, n° 1, 1964, p. 50-58.

31 Idem, ibid., p. 50.

vocationnel. Ces valeurs sont: habileté scientifique, altruisme, prestige, confort personnel. Le choix de ces valeurs repose sur une logique plus acceptable puisque les auteurs ont tenté d'éprouver les valeurs choisies avant de s'en servir.

Astin et Nichols ont constaté que les valeurs de choix vocationnel varient en effet selon le choix de carrière. Ainsi, stimulation intellectuelle est une valeur d'importance majeure pour celui qui choisit une carrière scientifique. Les valeurs statut et pouvoir, de leur côté, sont très significatives pour celui qui choisit la carrière d'avocat, d'officier militaire ou d'administrateur. Cependant, les auteurs ne présentent aucun profil de leur échelle de valeurs.

Dans une recherche plus récente, Fretz³² poursuit dans le même sens. Il nous montre lui aussi que le profil des valeurs de choix vocationnel d'étudiants universitaires est différent selon que les étudiants se préparent à des carrières différentes. Ainsi, les étudiants qui s'apprêtent à devenir des éducateurs, des avocats, des médecins, des ingénieurs ou des hommes d'affaires ne placent pas la

³² Bruce R. Fretz, Occupational Values as Discriminants of Preprofessional Student Groups, dans Journal of Vocational Behavior, vol 2, n° 3, 1972, p. 233-237.

même importance sur les mêmes valeurs. En effet, parmi les onze valeurs de choix vocationnel choisies--salaire, sécurité, prestige, avancement, changement, conditions de travail, indépendance, emploi de talent particulier, défi, auto-satisfaction et avantages sociaux--cinq surtout prennent une signification particulière. Elles sont dans l'ordre: salaire, avancement, conditions de travail, avantages sociaux et prestige. Il est à noter que face aux valeurs salaire, avancement et avantages sociaux, les groupes s'apprêtant à devenir hommes d'affaires et médecins se placent aux extrémités. En effet, parmi les cinq carrières, le groupe homme d'affaires attache moins d'importance à ces trois valeurs alors que le groupe médecins y place plus d'importance. Les contrastes les plus frappants sont entre les groupes médecins et éducateurs. La valeur la plus significative pour ces deux groupes est l'auto-satisfaction, mais là se termine toute ressemblance, car le groupe médecins choisit ensuite défi, emploi de talent particulier et indépendance alors que le groupe éducateurs favorise salaire, sécurité et avantages sociaux.

L'auteur justifie son choix de valeurs en disant:

This particular list of values was chosen because of its similarity to the list used in the University of Maryland census which provides data by sex, age, and college for the total university population³³.

Ceci nous apparaît comme un critère de choix plutôt restrictif, bien que valable pour fin de comparaison.

Rosenberg³⁴ examine quatorze valeurs alors que d'autres en étudient beaucoup moins. La situation devient plus ambiguë quand on réalise que seul Astin³⁵ définit le contenu des valeurs qu'il présente. A la lumière de ce qui précède, il devient excessivement difficile d'établir des liens entre les différents auteurs³⁶. Cependant, il en ressort que pour l'étudiant qui n'est pas encore intégré au monde du travail, ses aspirations semblent influencer l'importance qu'il place sur les différentes valeurs de choix vocationnel.

33 Idem, ibid., p. 235.

34 M. Rosenberg, op. cit., p. 63-190.

35 Alexander W. Astin, op. cit., p. 187-190.

36 W. A. Bendig et Eugenia L. Stillman, Dimensions of Job Incentives Among College Students, dans Journal of Applied Psychology, vol.42, n° 6, 1958, p. 367-371.

C. Conclusion

Les auteurs reconnaissent que les aspirations professionnelles influencent le profil des valeurs tant chez les adultes que chez les adolescents.

Les techniques employées pour recueillir les données posent certains problèmes. Les auteurs ont eu recours surtout à la technique "rank order form". Cette classification de chaque valeur selon son importance pour l'individu contient de sérieuses lacunes comme l'a fait remarquer Jurgensen, surtout quand un nombre très restreint de valeurs sont examinées³⁷.

En examinant les recherches précédentes, il est à noter que seuls Astin et Jurgensen fournissent le contenu de chaque valeur de choix vocationnel qu'ils présentent. Cependant, aucun auteur qui s'est penché sur les valeurs en relation avec aspiration professionnelle ne fournit la justification théorique du choix de chacune des valeurs de son échelle. En plus, seuls Gray et Miller présentent les mêmes valeurs. Il devient alors très difficile, pour ne pas dire impossible, d'établir des liens entre les auteurs. La critique de Bendig et Stillman³⁸ vient confirmer ceci:

37 C. E. Jurgensen, op. cit., p. 553-564.

38 W. A. Bendig et Stillman, op. cit., p. 367.

One major criticism of such studies is that the verbal job incentives used are not selected on the basis of any theoretical framework of hypothesized dimensions of job incentives, but each incentive is arbitrarily assumed to measure a dimension that is independent of the other incentive-measured dimensions in the sample. This absence of a unifying theory also means that variations in the working of similar incentive used in different studies weaken any interstudy comparisons.

2. Classe sociale

Les auteurs que nous avons présentés placent le travail ou la carrière comme cause primordiale de différenciation des profils de valeurs de choix vocationnel. Un second groupe présente le facteur classe sociale comme source de divergences des profils de valeurs, tant pour les adultes que les adolescents.

A. Adultes

Une première recherche à scruter ce facteur fut celle de Centers³⁹. Entre autres questions, l'auteur se demande si les valeurs de choix vocationnel de la personne ne sont pas déterminées par son statut social. Il choisit au hasard les valeurs suivantes: leadership, expérience intéressante, estime, pouvoir, sécurité, auto-expression,

³⁹ R. Centers, Motivational Aspects of Occupational Stratification, dans Journal of Social Psychology, vol. 28, 1948, p. 187-217.

profit, gloire, service social et indépendance. L'auteur remarque que les gens qu'il considère dans la classe professionnelle ou col-blanc favorisent les valeurs auto-expression, indépendance et expérience intéressante. Le travailleur manuel ou col-bleu tient surtout à la sécurité, l'indépendance et l'auto-expression.

De son côté, Lyman⁴⁰, intégrant cette recherche de Centers en plus de celles de Hyman⁴¹, Jurgensen⁴² et Lindahl⁴³, affirme:

. . . they agree beyond doubt that persons at the lower end of the socioeconomic scale are most likely than those at the upper end to emphasize the economic aspects of work, whereas those at the upper end more typically stress the satisfaction they find in the work itself⁴⁴.

Portant son attention sur les valeurs de choix vocationnel--nature du travail, travail en soi, gain économique, conditions de travail, liberté et propreté--que les

⁴⁰ E. L. Lyman, Occupational Differences in the Value Attached to Work, dans The American Journal of Sociology, vol. 61, n° 2, 1955, p. 138-144.

⁴¹ Herbert H. Hyman, The Value Systems of Different Classes: A Social-Psychological Contribution to the Analysis of Stratification, dans Reinhard Bendix and Seymour Martin Lipset (eds.), Class, Status, and Power, Glencoe, Illinois, The Free Press, 1953, p. 426-442.

⁴² C. E. Jurgensen, op. cit., p. 553-564.

⁴³ Lawrence G. Lindahl, What Makes a Good Job, dans Personnel, vol. 25, n° 4, 1949, p. 263-266.

⁴⁴ E. L. Lyman, op. cit., p. 138.

gens examinés ont fait eux-mêmes ressortir, l'auteur obtient sensiblement les mêmes résultats. Le col-blanc met l'accent sur la valeur travail en soi et sur la liberté. Le col-bleu, lui, préconise surtout les valeurs nature du travail, gain économique, conditions de travail et propreté. Il est intéressant de noter en plus que cette recherche mentionne des valeurs qu'aucune autre recherche n'a fait ressortir. Ceci est dû au fait que les valeurs n'avaient pas été pré-établies, mais plutôt choisies par les gens eux-mêmes. Il devient intéressant de constater que certaines valeurs que les auteurs croient importantes ne le semblent pas d'après les gens des différentes classes sociales.

Référant à la recherche de Blai⁴⁵, on réalise que les gens de classe ouvrière placent beaucoup plus d'importance sur le respect, l'argent, la sécurité, le travail agréable et l'indépendance que les professionnels, ce qui soutient assez bien la position des recherches antérieures.

Finalement, Centers et Bugental⁴⁶ se servant de la dichotomie intrinsèque-extrinsèque des valeurs de choix vocationnel, la relie aux classes sociales. Les auteurs

⁴⁵ Boris Blai Jr., op. cit., p. 383-388.

⁴⁶ Richard Centers et D. E. Bugental, Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population, dans Journal of Applied Psychology, vol. 50, n° 3, 1966, p. 193-197.

classifient comme valeurs intrinsèques l'auto-expression, la satisfaction et le travail intéressant, alors que salaire, sécurité et collègues apparaissent comme valeurs extrinsèques. Cette recherche a démontré que:

White-collar workers consistently placed a greater value on intrinsic sources of job satisfaction than did blue-collar workers. Correspondingly, blue-collar workers consistently placed a greater value on extrinsic sources of job satisfaction⁴⁷.

Bien que ces recherches ne se réfèrent pas toutes aux mêmes valeurs de choix vocationnel, on voit se manifester une certaine unanimité quant aux valeurs de choix vocationnel importantes pour les adultes des classes sociales examinées.

B. Adolescents

Deux recherches surtout examinent la relation entre les valeurs et les classes sociales chez les adolescents. Une première, celle de Steffle⁴⁸, tente de valider un instrument qui permettrait de déterminer la relation existant entre les valeurs de choix vocationnel de l'étudiant et sa culture.

⁴⁷ Idem, ibid., p. 195.

⁴⁸ B. Steffle, Concurrent Validity of the Vocational Values Inventory, dans Journal of Educational Research, vol. 52, n° 9, 1959, p. 339-341.

Une revue de la littérature lui a permis de postuler que sept valeurs de choix vocationnel--altruisme, contrôle, liberté, argent, prestige, sécurité et auto-réalisation--pouvaient être mesurées pour indiquer des différences entre le col-blanc et le col-bleu. L'auteur a découvert la relation significative suivante:

A boy aspiring to a white collar position, in comparison with a boy whose objective is blue collar work, is more concerned with self-realization⁴⁹.

La seconde recherche, beaucoup plus récente, étudie la différenciation des valeurs de choix vocationnel, chez des étudiants, d'après la classe sociale. Hales et Fenner⁵⁰ définissent les valeurs--altruisme, orientation vers les choses, sécurité d'emploi, contrôle, auto-réalisation, indépendance, gain monétaire, satisfaction, solitude, idées, prestige--qu'ils examinent. Les auteurs furent surpris de réaliser qu'il n'apparaît aucune différenciation des valeurs en rapport avec la classe sociale. Ceci est d'autant plus étonnant du fait que les recherches précédentes avaient indiqué des différences surtout en ce qui concerne les valeurs

⁴⁹ Ibid., ibid., p. 192.

⁵⁰ L. W. Hales et B. J. Fenner, Sex and Social Class Differences in Work Values, dans Elementary School Guidance and Counseling, vol. 8, n° 1, 1973, p. 26-32.

de choix vocationnel auto-réalisation et sécurité. Hales et Fenner font la remarque suivante.

With respect to self-realization, the authors are aware that this scale is subject to differing definition by test developers. Hence, if the same construct is not being measured from study to study, caution is advised in concluding from previous research that upper socio-economic level children generally assign higher valuation to this scale⁵¹.

C. Conclusion

Les résultats de ces recherches dénotent une certaine importance de la classe sociale sur le développement des valeurs de choix vocationnel. Cependant, ces résultats sont loin d'être concluants. Ceci est en partie dû au fait que les valeurs examinées, étant choisies de façon plus ou moins arbitraire, ne mesurent pas toutes des dimensions totalement indépendantes les unes des autres. Il y a un chevauchement indéniable des différentes valeurs d'une même échelle. Il est étonnant de voir qu'il n'apparaît aucune théorie unifiante qui éliminerait tout recouvrement.

3. Valeur parentale (familiale)

Un troisième groupe d'auteurs plus restreint, parmi lesquels ressortent surtout Kinnane et Pable, Perrone, et

⁵¹ Idem, ibid., p. 30.

Goodale et Hall, observe l'influence des valeurs parentales sur les valeurs de choix vocationnel des enfants. La teneur de ce facteur fait que les recherches portant sur les adultes sont inexistantes. C'est pourquoi nous portons notre attention immédiatement sur les adolescents.

A. Adolescents

Dans leur recherche, Kinnane et Pable⁵², se basant sur Centers⁵³, Friend et Haggard⁵⁴, Porter⁵⁵, McArthur⁵⁶ et Wilson⁵⁷ rapportent que la famille est considérée comme un facteur déterminant du développement des valeurs de choix vocationnel de ses membres et en fin de compte de leur

⁵² John F. Kinnane et Martin W. Pable, Family Background and Work Value Orientation, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 9, n° 4, 1962, p. 320-325.

⁵³ R. Centers, op. cit., vol. 28, p. 187-217.

⁵⁴ J. G. Friend et E. A. Haggard, Work Adjustment in Relation to Family Background, dans Applied Psychology Monographs, 1948, n° 16, 150 p.

⁵⁵ J. K. Porter, Predicting the Vocational Plans of High School Senior Boys, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 33, n° 4, 1954, p. 215-218.

⁵⁶ C. McArthur, Personality Differences Between Middle and Upper Classes, dans Journal of Abnormal and Social Psychology, vol. 50, n° 2, 1955, p. 247-254.

⁵⁷ W. C. Wilson, Value Differences Between Public and Private School Graduates, dans Journal of Educational Psychology, vol. 50, n° 5, 1959, p. 213-218.

carrière. D'un autre côté, les auteurs reconnaissent le manque de recherche vraiment pertinente examinant le facteur parental ou familial. Elaborant ainsi leurs hypothèses d'après un nombre d'instruments limités qu'ils ont réussi à découvrir, Kinnane et Pable ont examiné la relation entre les valeurs parentales et les valeurs de choix vocationnel suivantes: sécurité économique, prestige, socio-artistique, conditions de travail, créativité et indépendance. Les auteurs ont observé que l'apparition ou le développement des valeurs de l'adolescent est relié aux valeurs familiales, bien que les corrélations soient plutôt faibles, puisqu'elles varient entre .20 et .41. Ils concluent que l'adolescent exposé à un milieu familial matérialiste qui tient à la sécurité économique fera que ce dernier aura tendance à être lui-même plus attiré vers les valeurs sécurité et gain monétaire. En plus, un milieu familial qui favorise le développement social et culturel inspirera l'enfant à s'orienter vers un travail qui apporte une contribution sociale et culturelle. Cette recherche indique aussi que la valeur conditions de travail qui implique les collègues est influencée par le milieu familial. Il en va de même pour la valeur créativité. Les auteurs reconnaissent cependant que l'instrument de mesure employé pose certaines difficultés.

En plus de n'examiner que sept valeurs, l'instrument est peu raffiné et présente des doutes du côté fidélité⁵⁸.

La recherche de Perrone⁵⁹, de son côté, compare les valeurs de choix vocationnel--salaire, travail intéressant, emploi de talents spéciaux, voyage, service à autrui, capacité de supervision, avancement rapide, travail avec les gens, travail avec les choses, sécurité future, travail créatif, emploi sans supervision, temps pour la famille, intérêt et passe-temps, étude future et perfectionnement d'habileté--que les parents prétendent importantes pour leurs filles et celles que les filles elles-mêmes préconisent. Le choix de cette liste de valeurs ne repose sur aucune théorie.

L'auteur remarque que la position des parents et enfants concorde pour plusieurs valeurs. Les deux tiennent pour importantes les valeurs salaire, sécurité future, temps pour la famille et travail intéressant. Moins importantes sont les valeurs suivantes: service à autrui, travail avec les choses, emploi sans supervision, voyage et avancement rapide. De tout ceci, il apparaît que les adolescentes

58 John F. Kinnane et Martin Pable, op. cit., vol. 9, p. 323.

59 Philip A. Perrone, Values and Occupational Preferences of Junior High School Girls, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 44, n° 3, 1965, p. 253-257.

tiennent pour une bonne part, aux mêmes valeurs que leurs parents.

L'auteur reconnaît qu'il se raccroche à un cadre théorique plutôt restreint et qu'une théorie plus globale est nécessaire si l'on veut une meilleure compréhension du développement vocationnel et ainsi fournir des réponses à plusieurs questions présentement en litige. De fait, Perrone se demande:

Can we obtain a universal measure of value-orientations? Do values appear in a hierarchy? In what way are values associated with human development?⁶⁰

De leur côté, Goodale et Hall⁶¹, dans une recherche beaucoup plus récente, sont intéressés à savoir, entre autres, si les valeurs de choix vocationnel des adolescents sont influencées par les parents. Afin de vérifier ceci, le Survey of Work Values⁶² qui examine six valeurs--statut social de l'emploi, activité, implication dans le travail, attitude vis-à-vis le gain monétaire, valeur intrinsèque du travail, éthique conventionnelle--fut administré à 437 étudiants de 10^{ième} année. Les auteurs concluent que les parents semblent

⁶⁰ Idem, ibid., p. 257.

⁶¹ James G. Goodale et Douglas T. Hall, Inheriting a Career: The Influence of Sex, Values and Parents, dans Journal of Vocational Behavior, vol. 8, n° 1, 1976, p. 19-31.

⁶² Stephen Wollack et al., Development of the Survey of Work Values, dans Journal of Applied Psychology, vol. 55, n° 4, 1971, p. 331-338.

avoir une certaine influence sur les valeurs de choix vocationnel des garçons mais beaucoup moins sur les valeurs des filles.

B. Conclusion

Les recherches précédentes nous laissent voir un certain lien entre les valeurs des parents et les valeurs de choix vocationnel des enfants. Cependant, cela ne suffit pas à élucider toutes les questions d'autant plus que les corrélations sont très faibles. Les auteurs eux-mêmes d'ailleurs reconnaissent des lacunes sérieuses à leurs ouvrages.

Une étude des valeurs présentées nous permet de voir l'absence de fondement unifiant du choix des valeurs de choix vocationnel impliqué. Nous pouvons même remarquer que valeur n'a pas la même signification dans toutes les recherches, comme le remarque justement Perrone⁶³. Ceci nous amène à constater l'absence d'une théorie qui permettrait d'éclaircir et d'utiliser ces différences afin d'enrichir notre connaissance du développement vocationnel.

63 Philip A. Perrone, op. cit., p. 254.

4. Age et sexe

Les auteurs examinés jusqu'à présent tentent de voir si les aspirations professionnelles, la classe sociale et les valeurs familiales influencent le développement des valeurs de choix vocationnel de la personne. Un quatrième groupe examine l'âge et le sexe comme pouvant influencer les valeurs de choix vocationnel. Afin de mieux saisir ce facteur, nous examinerons séparément l'âge et le sexe, même s'ils sont présentés ensemble dans la littérature.

A. Age

1. Adultes-adolescents

Une première recherche à comparer les valeurs de choix vocationnel d'adultes à celles d'adolescents fut présentée par Singer et Steffire⁶⁴. Se servant de l'échelle de valeurs de Centers⁶⁵, ces derniers se demandent si les adolescents tiennent pour importantes les mêmes valeurs de choix vocationnels que les adultes, et présument que les différences seraient dues à l'âge. Leurs recherches démontrent

⁶⁴ Stanley L. Singer et Buford Steffire, Age Differences in Job Values and Desires, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 1, n° 2, 1954, p. 89-91.

⁶⁵ R. Centers, Motivational Aspects of Occupational Stratification, dans Journal of Social Psychology, vol. 28, 1948, p. 187-217.

que l'adulte valorise surtout l'auto-expression et l'indépendance alors que l'adolescent valorise les valeurs travail intéressant, estime et gain monétaire. Cependant, les valeurs examinées sont loin d'être exhaustives ayant été choisies a priori comme nous l'avons fait remarquer antérieurement.

La recherche de Miller⁶⁶ poursuit dans le même sens que la recherche précédente. L'auteur tente de voir si les valeurs--sécurité, satisfaction de carrière, prestige et gain social--varient d'importance d'après l'âge. L'étude démontre que chez des hommes de 17 à 30 ans, il n'y a aucune différence significative des valeurs présentées. L'auteur remarque lui-même, cependant, qu'il étudie très peu de valeurs. Donc, cette recherche ne permet nullement d'affirmer que l'âge ne fait pas de différence quant aux valeurs de choix vocationnel, ce que Miller reconnaît lui-même.

Dans une recherche, Wagman⁶⁷ scrute les mêmes valeurs occupationnelles que Centers⁶⁸, et se sert des données de

66 Carroll H. Miller, Age Differences in Occupational Values of College Men, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 1, n° 3, 1954, p. 190-192.

67 Morton Wagman, Sex and Age Differences in Occupational Values, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 44, n° 3, 1965, p. 258-262.

68 R. Centers, op. cit., 1948, n° 28, p. 187-217.

Singer et Stefflre⁶⁹. Comparant la population de ces deux recherches aux siennes, il décèle des différences dues à l'âge:

In comparing job values differences between high school boys and university sophomore men, it is seen that the senior boys are higher on the job values of security and independence, while the sophomore men are higher on the occupational values of leadership, interesting experience and esteem. In comparing university sophomore men with Centers' sample of adult men, it is found that the sophomore men prefer job values of interesting experience and fame, while the adult men prefer job values of security and independence. Looking at the largest age difference, that the adolescent boys prefer such job values as interesting experience, profit and fame, while independence is the sole job value which differentiates adult men from the adolescent boys⁷⁰.

Ainsi, nous voyons une différenciation des valeurs d'après l'âge, mais il faut se souvenir que les recherches qu'emploie l'auteur présentent des lacunes desquelles il a déjà été fait mention.

Une dernière recherche à examiner la différenciation des valeurs de choix vocationnel d'adultes et d'adolescents, est celle de Glogowski et Lanning⁷¹. Se servant de

69 Stanley L. Singer et Buford Stefflre, Age Differences in Job Values and Desires, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 1, n° 2, 1954, p. 89-91.

70 Merton Wagman, op. cit., 1965, p. 260.

71 Diane Glogowski et Wayne Lanning, The Relationships Among Age Category, Curriculum Selected, and Work Values for Women in a Community College, dans The Vocational Guidance Quarterly, vol. 25, n° 2, 1976, p. 119-125.

l'instrument de Eyde⁷² qui mesure six valeurs--dominance, reconnaissance, gain économique, indépendance, activité intéressante, accomplissement, social--les auteurs tentent de voir, entre autre, si des jeunes femmes (21 ans et moins) tiennent pour importantes les mêmes valeurs que des femmes plus âgées (27 ans et plus). Les auteurs observent que les femmes plus âgées attachent plus d'importance que les jeunes femmes à certaines valeurs: gain économique, activité intéressante, accomplissement. Les jeunes femmes, cependant, valorisent plus l'indépendance et la valeur sociale. Ainsi, les auteurs concluent qu'en général, il y a divergence entre les valeurs dites importantes pour des jeunes femmes et des femmes plus âgées. Il ne faut pas oublier, cependant, que cette recherche examine un nombre limité de valeurs.

2. Pré-adolescence--adolescence avancée

Quelques auteurs tentent de voir si les valeurs de choix vocationnel d'adolescents sont différentes selon que les adolescents diffèrent d'âge. Dipboye et Anderson⁷³

72 L. D. Eyde, Work Values and Background Factors as Predictors of Women's Desire to Work, (Research Monograph n° 108), Columbus, Ohio, Ohio State University, Bureau of Business Research, 1962.

73 W. J. Dipboye et W. F. Anderson, The Ordering of Occupational Values by High School Freshmen and Seniors, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 38, n° 2, 1959, p. 121-124.

examinent les valeurs occupationnelles tenues par des adolescents de 9^{ième} et 12^{ième} années. Les résultats démontrent que les valeurs occupationnelles étudiées--sécurité, prestige, salaire, travail intéressant, avancement, conditions de travail, relation avec autrui, indépendance et bénéfice--ne présentent aucune distinction significative reliée à l'âge. Les adolescents de 9^{ième} et de 12^{ième} placent l'accent sur les mêmes valeurs. Les auteurs concluent:

The relatively small mean differences between the 9th and 12th graders would seem to indicate that occupational values are generally well formed by the time the pupil completes the 9th grade and that little change takes place during his high school career⁷⁴.

Cette conclusion reçoit le support de plusieurs recherches. Ainsi, Gribbons et Lohnes⁷⁵ examinant les valeurs de choix vocationnel d'étudiants de 8^{ième}, 10^{ième} et 12^{ième} années dénotent peu de changements dans l'importance des valeurs occupationnelles durant ces cinq années. Il est à noter cependant que cette recherche contient des lacunes. Les auteurs, en présentant leur propre échelle de valeurs affirment: "Although no formal reliability study was done, the authors feel that the reliability of categorization must have been very high"⁷⁶. Cette affirmation demande à

⁷⁴ Idem, ibid., p. 124.

⁷⁵ Warren D. Gribbons et Paul R. Lohnes, Shifts in Adolescents' Vocational Values, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 44, n° 3, 1965, p. 248-252.

⁷⁶ Idem, ibid., p. 250.

être vérifiée. En plus, ils établissent le profil des valeurs d'après le nombre d'individus qui ont choisi chacune d'elles. Ce procédé mesure beaucoup plus la popularité d'une valeur que son importance véritable chez ceux qui l'ont choisie. Enfin, d'après l'aveu des auteurs eux-mêmes, cette recherche présente des difficultés au niveau de l'échantillonnage: "The sex mix in the small sample of this research may have been rash"⁷⁷.

Thompson⁷⁸ poursuit dans le même sens, utilisant l'échelle de valeurs présentée par Centers. L'auteur remarque que les étudiants de 9^{ième} et 10^{ième} placent l'importance sur les mêmes valeurs. Cependant, certaines valeurs sont plus importantes par rapport aux autres valeurs. Ainsi, les valeurs travail intéressant, opportunité d'auto-expression, sécurité d'emploi, aide à autrui sont tenues comme très importantes alors que estime, reconnaissance, indépendance et salaire le sont beaucoup moins. Les valeurs supervision et chef ne sont d'aucune importance.

77 Idem, ibid., p. 251.

78 O. E. Thompson, Occupational Values of High School Students, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 44, n° 8, 1966, p. 850-853.

Une recherche par Underwood⁷⁹ portant sur des étudiants universitaires écossais de 17 et 18 ans, examine le profil des valeurs occupationnelles--altruisme, créativité, indépendance, stimulation intellectuelle, accomplissement, milieu, associés, supervision et variété--de ces groupes. A l'exception des valeurs supervision et variété, les groupes étudiés indiquent une similarité dans la préférence des valeurs. Cependant, dans cette recherche aussi, le profil des valeurs est établi d'après le nombre d'individus qui ont choisi chaque valeur. Comme il a déjà été mentionné, ceci présente un problème.

De leur côté, Hales et Fenner⁸⁰ ne réussissent pas à éviter toutes les difficultés déjà mentionnées. Leur étude, examinant la hiérarchie des valeurs occupationnelles d'étudiants de 5^{ième}, 8^{ième} et 11^{ième} années de milieu rural, s'appuie sur un échantillon excessivement restreint. D'après leurs conclusions, il y a très peu de distinction entre les valeurs dites importantes pour les trois groupes étudiés. Ces étudiants valorisent surtout la sécurité, le gain monétaire, l'auto-réalisation et l'altruisme.

⁷⁹ K. L. Underwood, Work Values of University Entrances, dans Journal of College Student Personnel, vol. 12, n° 6, 1971, p. 455-459.

⁸⁰ Loyde W. Hales et Bradford Fenner, Work Values of 5th, 8th, and 11th Grade Students, dans Vocational Guidance Quarterly, vol. 20, n° 3, 1972, p. 199-203.

Une dernière recherche tend de saisir le développement des valeurs de choix vocationnel chez les étudiants. L'étude longitudinale de Perrone⁸¹ a suivi des étudiants de la 7^{ième} à la 12^{ième} année. L'auteur sépare les valeurs de choix vocationnel en trois catégories qu'il appelle sécurité, affiliation et indépendance. Le plus qu'il nous est permis de conclure de cette recherche est que les étudiants, qui en 7^{ième} valorisaient surtout les valeurs de sécurité valorisent encore celles-ci en 12^{ième}. Ceux qui valorisaient affiliation le font durant tout leur secondaire et ceux qui tenaient comme primordiales la valeur indépendance le font durant les six années.

Ainsi, d'après les recherches précédentes, l'âge ne semble pas influencer les valeurs de choix vocationnel de l'adolescent car indépendamment de l'âge, l'individu, durant toute sa période adolescente tient pour importantes les mêmes valeurs. Cependant, tel n'est pas le cas entre l'adolescent et l'adulte. L'âge, à ce moment, semble influencer le choix des valeurs de choix vocationnel. D'un autre côté, ces mêmes recherches ne peuvent nous conduire à des conclusions très significatives, car les auteurs étudient des

⁸¹ Philip A. Perrone, A Longitudinal Study of Occupational Values in Adolescents, dans Vocational Guidance Quarterly, vol. 22, n° 2, 1973, p. 116-123.

échelles de valeurs différentes les unes des autres. En effet, sauf pour Singer et Stefflre⁸², Miller⁸³ et Thompson⁸⁴ qui réfèrent à l'échelle de Centers, les autres présentent leur propre liste de valeurs.

B. Sexe

1. Adultes-adolescents

Ici, les recherches présentent beaucoup d'ambiguïté. Une première recherche, celle de Jurgensen⁸⁵, nous laisse voir des différences dues au sexe. L'homme valorise surtout la sécurité alors que la femme valorise collègues et compagnie. Il ne faut cependant pas oublier les difficultés que présente cette recherche⁸⁶. Wagman⁸⁷ de son côté présente aussi des différences. L'auteur réalise que les hommes tiennent à la valeur estime plus que les femmes qui, elles, tiennent à la valeur service social. Malheureusement,

⁸² Stanley L. Singer et Buford Stefflre, op. cit., vol. 1, n° 2, 1954, p. 89-91.

⁸³ Carroll H. Miller, op. cit., p. 190-192.

⁸⁴ O. E. Thompson, op. cit., p. 850-853.

⁸⁵ C. E. Jurgensen, op. cit., vol. 31, n° 6, 1947, p. 553-564.

⁸⁶ Idem, ibid., p. 556.

⁸⁷ Morton Wagman, op. cit., p. 258-262.

il est difficile de comparer ces recherches, car elles n'étudient pas les mêmes valeurs.

2. Préadolescence--adolescence avancée

Une des premières recherches à examiner l'influence du sexe dans le choix des valeurs d'adolescents fut celle de Singer et Stefflre⁸⁸. Cette recherche a déjà été présentée. Il nous reste à mentionner que les auteurs arrivent à des différences dues au sexe. Ils réalisent que les garçons tiennent plus que les filles aux valeurs pouvoir, profit et indépendance. Les filles, de leur côté, valorisent surtout expérience intéressante et service social.

De leur côté, Dipboye et Anderson⁸⁹ veulent apporter un complément aux recherches antérieures. Ainsi, ils en arrivent aux conclusions que chez les adolescents de 9^{ième} et 12^{ième}, les filles, en général, valorisent prestige, travail intéressant, conditions de travail et relations avec autrui plus que les garçons. Ces derniers, de leur côté, valorisent salaire, avancement et indépendance.

⁸⁸ Stanley L. Singer et Buford Stefflre, op. cit., vol. 1, n° 2, 1954, p. 89-91.

⁸⁹ W. J. Dipboye et W. F. Anderson, op. cit., vol. 38, n° 2, 1959, p. 121-124.

Gribbons et Lohnes⁹⁰ examinent aussi l'importance du sexe dans le choix des valeurs. Ils démontrent que les garçons tiennent surtout au salaire et au prestige alors que les filles valorisent le contact personnel et le service social. Il ne faut pas oublier cependant que cette recherche contient certaines lacunes déjà mentionnées qui en diminuent la crédibilité⁹¹. En ce qui concerne le sexe plus précisément, les auteurs reconnaissent qu'il y a difficulté⁹².

Comme les auteurs précédents, Thompson⁹³ présente des différences quant au sexe. Les garçons placent l'importance sur les valeurs leadership, profit et gloire alors que les filles tiennent aux valeurs auto-expression et service social. Il faut se souvenir que l'auteur a emprunté l'échelle de Centers.

La recherche de Hales et Fenner⁹⁴ abonde dans le même sens que les recherches précédentes. Les auteurs écrivent:

⁹⁰ Warren D. Gribbons et Paul R. Lohnes, op. cit., 1965, p. 248-252.

⁹¹ Idem, ibid., p. 251.

⁹² Idem, ibid., p. 251.

⁹³ O. E. Thompson, op. cit., vol. 44, 1966, p. 850-853.

⁹⁴ Boyde W. Hales et Bradford Fenner, op. cit., vol. 8, n° 1, 1973, p. 26-32.

Boys valued work which involved the manipulation of tools, materials, and utensils more than did girls: girls placed a greater value than boys on service to others; and boys valued working alone more than girls did. Thus, boys were more inclined toward activities involving manipulating physical objects, while girls were more inclined toward personal interaction, service-type activities. None of these findings are surprising in light of previous research concerning sex differences between boys and girls⁹⁵.

Une dernière recherche, celle de Perrone⁹⁶, révèle aussi des différences dues au sexe. Alors que les filles valorisent surtout les valeurs d'affiliation, les garçons eux placent l'importance sur les valeurs d'indépendance.

C. Conclusion

Il y a, de fait, contradiction entre les auteurs. Alors que certains démontrent que les adultes et les adolescents ne tiennent pas les mêmes valeurs pour importantes, d'autres ne démontrent aucune divergence. Ceci est dû en partie au nombre de valeurs examinées dans chaque recherche. Certains auteurs (Singer et Stefflre⁹⁸) examinent onze valeurs. D'autres, dont Miller⁹⁹, n'en examinent que

⁹⁵ Idem, ibid., p. 31.

⁹⁶ Philip A. Perrone, op. cit., vol. 22, n° 2, 1973. p. 116-123.

⁹⁷ L. G. Bordeleau, op. cit., 1971, p. 124.

⁹⁸ Stanley L. Singer et Buford Stefflre, op. cit., vol. 1, n° 2, 1954, p. 89-91.

⁹⁹ C. H. Miller, op. cit., 1956, p. 244-246.

quatre. Ainsi toute comparaison devient très difficile et peu significative. En plus, et selon l'aveu même des auteurs, les valeurs impliquées dans ces recherches furent choisies a priori. Notons aussi que ces mêmes difficultés se retrouvent dans les recherches qui portent sur des adolescents de différents âges.

Ceci nous conduit à une constatation importante pour notre projet: il semble difficile d'établir un profil d'ensemble des valeurs en se servant des recherches existantes. Ceci est dû surtout au fait que les auteurs présentent des échelles divergentes au point qu'il nous est impossible d'en faire l'unité.

5. Synthèse

Cette recension nous permet de réaliser que les recherches examinées ont poursuivi des objectifs bien distincts et ont été faites dans des directions très différentes. Chaque recherche est autonome, présentant une échelle de valeurs unique, où il nous est impossible de découvrir un fondement théorique qui permettrait de justifier les valeurs examinées. Chaque auteur présente une échelle dans laquelle les valeurs ont été choisies soit, a priori, soit à partir de la préférence exprimée par les sujets. En plus, sauf pour trois exceptions, les auteurs ne précisent pas le contenu de chaque valeur présentée, ce

qui fait que sous une même nomenclature résident des notions de valeurs assez divergentes. Nous nous trouvons donc devant une série d'échelles empiriques juxtaposées. Malgré l'intérêt que présentent ces recherches, elles n'apportent pas la contribution souhaitée au problème du développement des valeurs. Aucune d'elles ne s'inscrit dans une perspective génétique. Ces recherches examinent différents âges, mais sans jamais les placer à l'intérieur d'un cadre de développement génétique de la personne.

C'est cette lacune que nous voudrions nous efforcer de combler en tentant d'une part de proposer une taxonomie des valeurs et d'autre part de voir si cette taxonomie se modifie aux différents stades de développement.

CHAPITRE II

TAXONOMIE ET THEORIE DE DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL DE SUPER

Afin de tenter de déceler des profils de valeurs de choix vocationnel distincts à l'intérieur de stades de développement, il importe auparavant de préciser une taxonomie de valeurs et des stades de développement génétique.

Le présent chapitre se divise en deux parties. Il présente d'abord la taxonomie de valeurs qui servira à tracer des profils. Dans un second temps, il présente une théorie génétique du développement vocationnel qui délimitera des stades où nous tenterons de déceler des profils de valeurs occupationnelles.

1. Taxonomie de valeurs occupationnelles

Précisons au départ ce qu'on entend par valeur occupationnelle. Pour les fins de cette étude, nous adoptons la définition de Super¹⁰⁰:

Values are the qualities which people desire and which they seek in the activities in which they engage, in the situation in which they live, and in the objects which they make or acquire.

Puisque les valeurs occupationnelles sont des qualités qu'un individu désire et recherche dans son travail, la taxonomie

¹⁰⁰ Donald E. Super, Work Values Inventory, Manual, Boston, Houghton Mifflin Co., 1970, p. 4.

de valeurs doit contenir le plus de qualités possibles que tous les individus recherchent. Il est essentiel aussi que le contenu de chaque valeur soit bien explicite afin d'éviter tout conflit ou ambiguïté. Un examen des échelles de valeurs contenues dans la recension du chapitre précédent permet de réaliser que plusieurs listes de valeurs ne peuvent satisfaire aux critères précédents. Certaines échelles présentent un nombre de valeurs excessivement limité. Tel est le cas des recherches de Astin et Nichols¹⁰¹, Miller¹⁰², Kinnane et Pable¹⁰³, Centers et Bugental¹⁰⁴, et Stefflre¹⁰⁵ qui présentent entre quatre à sept valeurs. D'autres listes s'appliquent surtout aux adolescents ou aux adultes, mais difficilement aux deux. Tel est le cas des échelles de valeurs de Jurgensen¹⁰⁶, Blai¹⁰⁷ et Lyman¹⁰⁸.

101 Alexander W. Astin et Robert C. Nichols, op. cit., vol. 48, n° 1, 1964, p. 50-58.

102 C. H. Miller, op. cit., p. 244-246.

103 John F. Kinnane et Martin W. Pable, op. cit., vol. 9, n° 4, 1962, p. 320-325.

104 Richard Centers et D. E. Bugental, op. cit., vol. 50, n° 3, 1966, p. 193-197.

105 B. Stefflre, op. cit., vol. 52, n° 9, 1959, p. 339-341.

106 C. E. Jurgensen, op. cit., p. 553-564.

107 Boris Blai Jr., op. cit., p. 383-388.

108 E. L. Lyman, op. cit., p. 138-144.

De plus, il est essentiel que la taxonomie de valeurs soit un inventaire qui fournisse des données permettant de tracer un profil de valeurs pour chaque individu. Dans une étude qui présente les principales taxonomies utilisées comme des instruments de recherche, Zytowski¹⁰⁹ nous montre que celle de Super l'emporte largement sur les autres en raison d'études expérimentales qui s'y réfèrent¹¹⁰. De plus, les 15 valeurs qu'elle contient apparaissent dans la plupart des autres instruments¹¹¹. En ce qui concerne le nombre adopté, Zytowski affirme: "There is substantial agreement on 12 to 15 value categories, and this set may be taken as fundamental"¹¹² et il poursuit "Concerning taxonomy and structure of a work values system, 12 to 15 values seem adequate to describe the spectrum"¹¹³. De plus, il importe de mentionner que les valeurs de cette taxonomie s'appliquent tant aux adolescents qu'aux adultes, ce qui est un facteur déterminant pour la présente étude.

Pour établir sa taxonomie, l'auteur s'est appuyé sur les recherches de Spranger, sur le Allport-Vernon-Lindzey Study

109 Donald G. Zytowski, The Concept of Work Values, dans Vocational Guidance Quarterly, vol. 18, n° 3, 1970, p. 176-186.

110 Idem, ibid., p. 178-179.

111 Idem, ibid., p. 182.

112 Idem, ibid., p. 183.

113 Idem, ibid., p. 183.

of Values, sur les travaux de Hoppock et ceux de Centers¹¹⁴.

La taxonomie de Super évalue l'importance des 15 valeurs de choix vocationnel suivantes: créativité, gérance, réalisation, environnement, relation de supervision, style de vie, sécurité, associés, esthétique, prestige, indépendance, variété, gain économique, altruisme et stimulation intellectuelle¹¹⁵.

L'auteur présente clairement le contenu de chaque valeur qu'il utilise (Tableau I, p. 44).

Cette étude se servira donc de la taxonomie de valeurs de choix vocationnel de Super. D'une part, elle contient un nombre imposant de valeurs (15) qui sont toutes clairement définies et applicables tant aux adolescents qu'aux adultes.

Enfin, cette taxonomie se présente comme un inventaire qui fournit les données nécessaires pour tracer des profils de valeurs. C'est précisément les caractéristiques particulières de ces profils à deux différents stades de développement vocationnel définis par l'auteur que nous voudrions déterminer, et, c'est là l'apport de cette recherche que de resituer la taxonomie des valeurs dans une perspective génétique.

¹¹⁴ Donald E. Super, Work Values Inventory, Manual, Boston, Houghton Mifflin Co., 1970, p. 35.

¹¹⁵ Idem, ibid., p. 4.

Tableau I.- Contenu de chaque valeur de la taxonomie de Super

Altruism: this work value, or goal, is present in "work which enables one to contribute to the welfare of others".

Aesthetic: a value inherent in "work which permits one to make beautiful things and to contribute beauty to the world".

Creativity: a value associated with "work which permits one to invent new things, design new products, or develop new ideas".

Intellectual Stimulation: associated with "work which provides opportunity for independent thinking and for learning how and why things work".

Achievement: a value associated with "work which gives one a feeling of accomplishment in doing a job well".

Independence: associated with "work which permits one to work in his own way, as fast or as slowly as he wishes".

Prestige: associated with "work which gives one standing in the eyes of others and evokes respect".

Management: associated with "work which permits one to plan and lay out work for others to do".

Economic Returns: a value or goal associated with "work which pays well and enables one to have the things he wants".

Security: associated with "work which provides one with the certainty of having a job even in hard times".

Surroundings: a value associated with "work which is carried out under pleasant conditions--not too hot or too cold, noisy, dirty, etc.". Surroundings, the material environment in which work is done.

Supervisory Relations: a value associated with "work which is carried out under a supervisor who is fair and with whom one can get along".

Associates: a value characterized by "work which brings one into contact with fellow workers whom he likes".

Way of Life: associated with the kind of work that "permits one to live the kind of life he chooses and to be the type of person he wishes to be".

Variety: associated with "work that provides an opportunity to do different types of jobs".

2. Théorie du développement vocationnel

Le but de cette section est de présenter une théorie du développement vocationnel qui se veut à base génétique. La théorie de Super¹¹⁶ semble toute désignée.

Super¹¹⁷ soutient que le développement vocationnel suit un processus identique au développement humain. S'inspirant de Buehler¹¹⁸, Miller et Form¹¹⁹, Havighurst¹²⁰, et Ginzberg¹²¹, l'auteur adapte au développement vocationnel les stades de développement humains suivants: "growth, exploration, establishment, maintenance and decline"¹²². Ainsi, le développement vocationnel de la personne se fait

116 Donald E. Super et al., Vocational Development, a Framework for Research, New York, Columbia University, Teachers' College, 1957, 142 p.

117 Idem, ibid., 142 p.

118 Donald E. Super, Dimensions and Measurement of Vocational Maturity, dans Teachers' College Record, vol. 57, n° 3, 1955, p. 153.

119 D. C. Miller et W. H. Form, Industrial Sociology, New York, Harper and Bros., 1951.

120 R. J. Havighurst, Human Development and Education, New York, Longmans, Green and Co., Inc., 1953.

121 E. Ginzberg et al., Occupational Choice, New York, Columbia University Press, 1951.

122 Donald E. Super, Vocational Development in Adolescence and Early Adulthood: Tasks and Behaviors, dans Career Development: Self-Concept Theory, New York, College Entrance Examination Board, Research Monograph, n° 4, 1963, p. 79.

d'après des étapes bien précises qui se succèdent le long d'un même continuum. Le degré de développement atteint détermine l'étape où se situe l'individu, et chaque étape contient des caractéristiques propres qui en font un stade spécifique (Tableau II, p. 47). Le concept de développement vocationnel de Super¹²³ s'appuie sur la perspective génétique. Le développement génétique serait responsable du choix des valeurs occupationnelles et ultimement du choix même de l'occupation.

Il importe donc d'examiner de plus près les divers stades de développement vocationnel afin d'en saisir l'essence.

A. Stades de développement vocationnel

Le but de cette section est de brosser un tableau des différents stades de développement vocationnel. (Appendice I, p. 97).

L'auteur remarque que très peu de recherches porte sur le stade initial qui est celui de croissance¹²⁴. Cependant, il en ressort que c'est le stade où l'identification, au plan vocationnel, est importante. Les sous-stades

¹²³ Ibid., p. 79-95.

¹²⁴ Donald E. Super, Vocational Development, a Framework for Research, New York, Columbia University, 1957, p. 38.

Tableau II.- Stades de développement vocationnel

Stades	Âges	Sous-stades	Âges
Croissance	0 à 14	Fantaisie	4 à 10
		Intérêt	11 à 12
		Capacité	13 à 14
Exploration	15 à 24	Provisoire	15 à 17
		Transition	18 à 21
		Essai	22 à 24
Etablissement	25 à 44	Essai	25 à 30
		Stabilisation	31 à 44
Maintien	45 à 64		
Déclin	65 et plus	Diminution	65 à 70
		Retraite	71 et plus

de la croissance--fantaisie, intérêt, capacité--sont ceux au cours desquels l'individu répond d'abord à ses besoins pour en venir graduellement à mettre l'accent sur ses intérêts et ses capacités, à mesure que sa participation sociale augmente. A la fin de ce stade, l'individu commence à considérer les exigences que comporte le travail.

Vers l'âge de 15 ans, l'adolescent entreprend le stade exploration¹²⁵ qui se termine aux alentours de 24 ans. L'individu se situe alors au second stade de développement vocationnel. Durant cette étape, l'adolescent explore différentes occupations à travers ses activités quotidiennes telles l'école, les loisirs, et peut-être même, un emploi à temps partiel. Ainsi, l'adolescent tente de se comprendre et ce faisant, de découvrir sa place dans le monde des adultes et du travail¹²⁶.

S'appuyant sur Ginzberg, Super¹²⁷ présente trois sous-stades d'exploration: le sous-stade provisoire, le sous-stade transition et le sous-stade essai. Chacun contient des caractéristiques particulières. Durant le premier sous-stade, l'adolescent, considérant ses besoins,

125 Idem, ibid., p. 38-39.

126 Idem, ibid., p. 37.

127 Donald E. Super, Dimensions and Measurements of Vocational Maturity, dans Teachers' College Record, vol. 57, n° 3, 1955, p. 154.

ses intérêts, ses capacités, ses valeurs et ses opportunités, explore différentes carrières tant par la discussion et la fantaisie que par le travail lui-même. L'auteur mentionne que c'est à ce sous-stade que s'intéressent la plupart des auteurs, alors que les sous-stades et stades suivants passent presque inaperçus¹²⁸. Au sous-stade transition, le choix vocationnel de l'adolescent se précise encore plus alors que celui-ci, face à la réalité concrète, entre sur le marché du travail ou poursuit un entraînement professionnel qui le spécialise pour ce marché. Au sous-stade essai, l'individu, croyant connaître le travail qu'il désire comme carrière, l'entreprend. Ceci est un essai qui se voudrait permanent, mais ce n'est qu'un essai. Ainsi, vers l'âge de 25 ans, l'individu arrive au stade établissement¹²⁹ où il demeure pour une vingtaine d'années.

A ce stade, l'individu s'établit dans une carrière qui influence son style de vie et sa famille. L'individu peut passer par deux sous-stades: essai et stabilisation. Il peut y avoir essai dans un travail qui conduit à l'insatisfaction et donc au changement de travail. Il peut aussi y avoir stabilisation directement. La carrière étant clarifiée, l'individu se stabilise dans un travail qui lui

¹²⁸ Donald E. Super et al., op. cit., 1957, p. 39.

¹²⁹ Idem, ibid., p. 37.

procure la sécurité. C'est durant ce sous-stade de développement vocationnel que l'individu est dans la période la plus créatrice de sa vie.

Au stade suivant, maintien¹³⁰, de 45 ans à 65 ans, l'individu jouit de ce qu'il a atteint, plutôt que de s'aventurer vers du neuf. C'est une période où l'individu poursuit ses entreprises mais en entreprend peu de nouvelles. Ainsi, l'individu arrive au stade final qui est celui de déclin¹³¹, 65 ans et plus. C'est durant cette période que le déclin graduel des forces physiques et mentales devient évident. Ce stade présente deux phases ou sous-stades: diminution et retraite. Le premier sous-stade révèle un changement dans le travail qui résulte de la diminution des capacités humaines alors qu'au sous-stade retraite, toute occupation cesse. Il faut noter que l'âge de la retraite varie beaucoup, selon les individus.

Dans la section suivante, portons notre attention sur les deux stades qui feront l'objet de cette étude: exploration et établissement.

¹³⁰ Idem, ibid., p. 37.

¹³¹ Idem, ibid., p. 37.

B. Stade exploration

Selon Super¹³², nous retrouvons à chaque stade des tâches spécifiques de développement vocationnel auxquelles l'individu a à faire face. Il doit surmonter ces tâches avant d'accéder au stade ultérieur. Selon l'auteur, la première tâche du stade exploration est la cristallisation: "Crystallizing a vocational preference"¹³³. Cette tâche est typique de l'adolescent de 14 à 18 ans (sous-stade provisoire). C'est durant cette étape du développement que la société s'attend à ce que l'adolescent tente de découvrir les éléments qui lui permettront de se préparer à un emploi quelconque. Il apparaît donc que la tâche fondamentale au début du stade exploration est celle de se préparer à effectuer un choix vocationnel. L'adolescent élabore de façon générale son but vocationnel. Ceci n'implique pas nécessairement un choix définitif. L'adolescent s'oriente dans une direction donnée conservant la possibilité de changer à n'importe quel moment. Ce comportement vocationnel est propre au sous-stade provisoire, sans être pour autant exclusif. Il est à noter que cette tâche est essentiellement un processus cognitif.

132 Donald E. Super, op. cit., 1963, p. 79.

133 Idem, ibid., p. 81.

Il est important de constater que l'adolescent, durant son passage dans ce sous-stade, est dans une période de recherche. Ainsi, il devient conscient du fait qu'il aura éventuellement à effectuer un choix vocationnel mais il n'a pas à arrêter son choix maintenant. Il se peut cependant que ce choix soit définitif. Ceci peut avoir une influence sur les valeurs de choix vocationnel que l'adolescent considère importantes.

Une seconde tâche reliée au stade exploration est celle du choix "specifying a vocational preference"¹³⁴. Cette tâche s'insère dans le sous-stade transition, propre à l'adolescent de 18 à 21 ans. Durant ce sous-stade, il est normal que l'adolescent convertisse son choix plutôt général en un choix spécifique. Ainsi, l'adolescent se prépare à un travail en particulier: il peut déjà s'exercer à ce travail ou obtenir des informations ou planifier en vue du même travail.

Il en résulte que les principaux facteurs rattachés à la spécification sont le fait que l'individu puisse

- 1) identifier une occupation spécifique et
- 2) manifester une attitude.

Ces facteurs indiquent s'il est déjà impliqué dans cette occupation. L'adolescent s'engage donc activement. Son

¹³⁴ Donald E. Super, op. cit., 1963, p. 82.

choix vocationnel s'est clarifié. Notons que comme la tâche précédente, celle-ci est du domaine cognitif, se reliant surtout à un comportement verbal.

C. Stades exploration et établissement

Les deux tâches de développement spécifique suivantes chevauchent sur les stades exploration et établissement. La première, réalisation, "implementation of a vocational preference"¹³⁵ s'insère au stade exploration dans les sous-stades transition et essai. Elle s'insère aussi au stade établissement, plus précisément au début du sous-stade essai. Ainsi, cette tâche est propre tant à l'adolescent avancé qu'au jeune adulte. Elle implique l'individu de 18 à 25 ans. A ce moment dans la vie, l'individu qui se prépare à un travail spécifique doit s'engager activement. Le comportement physique, plutôt que verbal, est un concept fondamental à cette tâche. L'individu ne fait plus seulement verbaliser au sujet d'une carrière, il passe maintenant à l'action. En effet, la réalisation est le fait d'entreprendre des études spécialisées reliées directement à un travail ou d'entreprendre le travail proprement dit, par exemple, à l'école des ingénieurs ou en prenant un emploi comme apprenti mécanicien.

¹³⁵ Donald E. Super, op. cit., 1963, p. 82.

Quant à la seconde tâche de développement, stabilisation, "stabilizing in a vocation"¹³⁶, elle implique l'adolescence avancée mais surtout le jeune adulte, c'est-à-dire l'individu de 21 à 30 ans et parfois même plus âgé. Ainsi, cette tâche se manifeste au sous-stade essai qui est commun au stade exploration et établissement. A cette étape de la vie, la société s'attend à ce que le jeune homme ou la jeune femme s'installe, qu'il oeuvre dans un domaine compatible à ses habiletés, ses intérêts et ses aspirations et ainsi s'auto-actualise en découvrant sa place dans la carrière qu'il a choisie. Il est possible que cette période soit une période d'essai, au cours de laquelle, dans un effort, pour se stabiliser, l'individu change d'emploi ou d'employeurs. Cependant, il est à noter que changer d'emploi n'implique pas nécessairement changer de carrière.

Cette tâche implique un comportement verbal et instrumental ou physique. Au début, l'individu manifeste son besoin de se stabiliser verbalement mais bientôt entreprend la stabilisation en se qualifiant pour un emploi. A ce moment, le comportement est surtout physique.

C'est aussi à ce moment-là de la vie que certaines personnes se résignent à l'instabilité et passeront leur vie dans une succession d'emplois.

¹³⁶ Idem, ibid., p. 83.

D. Stade établissement

Super présente une tâche de développement propre au stade établissement: permanence, "consolidating and advancing in a vocation"¹³⁷. Cette tâche de développement vocationnel est typique du jeune adulte au sous-stade stabilisation. Elle débute vers 30 ans et s'échelonne sur une quinzaine d'années. A ce moment de la vie, il importe de bien s'ancrer dans un travail qui procure la satisfaction. L'individu tente de solidifier sa position, d'élargir ses horizons, afin qu'il puisse se sentir en sécurité et ainsi jouir du confort qu'il a acquis.

E. Conclusion

La seconde partie de ce chapitre nous a permis de voir les différents stades de vie humaine mis en lumière par la théorie du développement vocationnel de Super. Plus précisément, cela nous a permis de préciser, d'examiner et de déceler les composantes des stades exploration et établissement. Cette dimension devient le fondement même de notre théorie.

¹³⁷ Ibid., ibid., p. 83.

3. Synthèse

Le chapitre premier nous a permis de constater qu'un certain nombre de recherches étudient les valeurs de choix vocationnel, mais sans pour autant fournir de théorie qui permettrait d'unifier toutes ces recherches. En scrutant de plus près, nous avons remarqué qu'aucune étude ne tient compte d'une perspective génétique, que nous soupçonnons à la base des valeurs de choix vocationnel.

Le second chapitre fournit une taxonomie de valeurs de choix vocationnel et une théorie de développement vocationnel à fondement génétique, le but de la présente recherche étant de tenter d'approfondir l'implication des valeurs à l'intérieur des stades.

Super démontre l'existence de stades en précisant les tâches de développement spécifique par lesquelles passe l'individu. Ces tâches reliées au développement génétique de l'individu nous indiquent donc le stade auquel il se situe. Prenant appui sur les écrits (Singer et Stefflre 1954, Wagman 1965) qui font ressortir des différenciations de valeurs entre les adultes et les adolescents, et sur la théorie du développement vocationnel (Super 1957) qui situe l'adolescent au stade exploration et l'adulte au stade établissement, nous pouvons croire qu'à chaque stade l'individu nous présente un profil des valeurs de choix vocationnel

distinct. Ainsi, de même qu'il y a un cheminement dans le développement vocationnel de l'individu alors qu'il passe d'un stade à un autre, il semble logique qu'il y ait un cheminement identique dans l'évolution de son échelle de valeurs.

A partir des recherches examinées (Jurgensen 1947, Wagman 1965, Singer et Stefflre 1954, Anderson 1959, Gribbons et Lohnes 1965, Thompson 1966, Hales et Fenner 1973, Perrone 1973) qui laissent voir des différenciations de valeurs entre les hommes et les femmes, tant au stade exploration qu'au stade établissement, nous pouvons penser que le profil de valeurs des hommes sera différent du profil de valeurs des femmes.

Prenant également appui sur les études que nous venons de mentionner, nous nous attendons à ce que la différence entre le profil de valeurs des garçons et celui des filles au stade exploration ne soit pas aussi aisément perceptible que la différence entre le profil de valeurs des hommes et des femmes au stade établissement.

Nous nous attendons donc à ce que le changement d'attitude et de comportement associé à chaque stade soit accompagné d'un changement de profil de valeurs. Nous pouvons énoncer les trois hypothèses de la présente recherche.

- H₁ L'adolescent qui est au stade exploration ne présente pas le même profil de valeurs de choix vocationnel que l'adulte qui est au stade établissement.

- H₂ Le profil de valeurs de choix vocationnel des individus diffère selon le sexe.
- H₃ Il y a moins de différence entre les profils de valeurs de choix vocationnel des garçons et des filles au stade exploration qu'entre les profils de valeurs de choix vocationnel des hommes et des femmes au stade établissement.

Le chapitre suivant nous fournit les éléments nécessaires qui permettent d'éprouver ces hypothèses.

CHAPITRE III

SCHEME EXPERIMENTAL

Ce chapitre a pour but de présenter le schème expérimental de cette étude. La première section décrit les caractéristiques de l'échantillon ainsi que la méthode utilisée pour la collecte des données. La seconde présente l'information pertinente sur l'instrument de mesure et la troisième, le plan statistique.

1. L'échantillon

L'échantillon se compose de 685 sujets âgés de 15 à 44 ans parmi lesquels 319 (46.57%) sont du sexe masculin et 366 (53.43%) sont du sexe féminin. Les sujets de 15 à 18 ans (247), tous étudiants, appartiennent aux écoles secondaires de la région. Parmi ceux de 19 à 24 ans (154), 119 (77.27%) sont des étudiants collégiaux et universitaires, tant au niveau gradué que sous-gradué et 35 (22.73%) proviennent du monde du travail. Ceux de 25 à 44 ans (257) ont été sélectionnés parmi les enseignants et les employés fédéraux de différents échelons afin de représenter différentes occupations (Tableau III, p. 60).

Etant donné la diversité des sujets (étudiants, employés), il est important de préciser de quelle façon s'est faite la cueillette des données. Puisque

l'administration du Work Values Inventory (W.V.I.)¹ a été faite dans les écoles et milieux de travail, il était important de s'assurer que les modalités de l'administration soient gardées constantes: directives et information, moment de l'administration. Nous avons pensé qu'il était souhaitable que les sujets répondent au questionnaire dans un milieu qui leur était familier. De plus, dans tous les cas, l'administration a été faite par l'auteur même de la recherche. Les mêmes directives et informations ont été données à tous les groupes, indépendamment du nombre d'individus impliqués (2 ou 30). Cela nous permet de croire que les conditions de l'administration de l'instrument ont été gardées constantes d'un groupe à l'autre. De cette manière, il est permis de supposer que la diversité des milieux dans lesquels ce test a été administré n'a influencé en rien le rendement des groupes.

Le test a été corrigé d'après les directives fournies par l'auteur et les scores obtenus ont servi pour l'analyse statistique qui sera décrite dans la dernière section de ce chapitre.

¹ Donald E. Super, Work Values Inventory, Boston, Houghton Mifflin Co., 1970.

2. Instrument

Nous avons mentionné que l'instrument utilisé dans cette recherche est le Work Values Inventory (W.V.I.). Le but de la présente section est de décrire ce questionnaire et de présenter les informations qui ont trait à sa validité et sa fidélité.

Le Work Values Inventory (W.V.I.) de Super a été conçu afin de répondre au besoin de classifier des valeurs de choix vocationnel selon qu'elles motivent l'individu à un travail ou en vue d'un travail. Le sujet qui répond à ce questionnaire révèle l'importance que présente pour lui chacune des 15 valeurs de choix vocationnel qui composent l'instrument. De plus, l'instrument a été adapté tant aux adolescents qu'aux adultes². Nous l'utilisons dans le but d'obtenir un profil de valeurs pour chaque individu et par le fait même de vérifier si le profil se modifie ou se transforme selon que la personne passe d'un stade de développement à un autre.

² Donald E. Super, Work Values Inventory. Manual, Boston, Houghton Mifflin Co., 1970, p. 4.

Gable³ décrit l'instrument ainsi:

In its present form, the WVI booklet consists of 45 normative items (3 items per work-value scale) to be rated with respect to their degree of importance in future job satisfaction on a 5 point Likert scale ranging from 5 (very important) to 1 (unimportant).

Le score de chaque item peut donc varier de 1 à 5. Comme il y a 3 items par valeur, le score pour une valeur spécifique peut varier de 3 à 15. Ainsi, le questionnaire fournit un score pour les 15 valeurs examinées. Plus le score est élevé, plus l'individu tient cette valeur pour importante.

Une étude de la littérature sur les valeurs et la satisfaction obtenue au travail est à l'origine de l'élaboration de l'instrument. C'est cette étude qui a permis à l'auteur d'élaborer une série d'items. Par la suite, ces items ont été éprouvés à différentes reprises et de différentes façons: dans une série d'entrevues enregistrées, des garçons de la 8^{ième} année ont proposé la signification qu'ils donnaient à chaque item; des étudiants du secondaire, de leur côté, ont écrit de courtes dissertations sur la signification des items. Par la suite, deux séries d'expériences ont permis de raffiner l'instrument: les items, dactylographiés sur des cartes de 3 x 5, ont été triés et étiquetés par des sujets qui n'étaient pas, comme dans les étapes précédentes, des étudiants collégiaux ou gradués, de façon à

³ Robert K. Gable, Test Review, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 19, n° 6, nov. 1972, p. 565.

s'assurer que la signification donnée à chaque valeur soit la même pour tous; par la suite, des inventaires contenant les meilleurs items ainsi retenus, furent mis à l'épreuve, analysés item par item, et examinés quant à la fidélité par la méthode test-retest.

Quant au contenu de son instrument, Super indique qu'il s'est référé à la théorie de Edward Spranger. Ce dernier lui a en effet fourni un certain nombre d'items qu'il a complétés en puisant dans les recherches de Hoppoch⁴ et Centers⁵. Ces items ont été éprouvés par la suite afin de s'assurer qu'ils étaient représentatifs de la valeur qui leur était propre. D'ailleurs, c'est à partir de ceci que Gable suggère que l'instrument possède une validité de contenu acceptable⁶.

Différentes formes d'instruments (forced-choice, rank order, rating on a five-point scale, singly and in combination) ont été mis à l'épreuve. La classification de "rating on a five-point scale" s'est avérée la méthode présentant le plus de fidélité⁷ et a donc été adoptée malgré

⁴ R. Hoppoch, Job Satisfaction, New York: Harper, 1935.

⁵ R. Centers, Motivational Aspects of Occupational Stratification, dans Journal of Social Psychology, vol. 28, 1948, p. 187-217.

⁶ Robert K. Gable, op. cit., p. 567.

⁷ Donald E. Super, W.V.I. Manual, op. cit., p. 44.

l'inconvénient qu'elle présente en ce qui a trait à la différenciation des valeurs⁸.

Super rapporte⁹ que des coefficients de fidélité (test-retest. après deux semaines) varient entre .74 et .88 avec une médiane de .83. Ces résultats proviennent d'un échantillon de 99 étudiants de 10^{ème} année (51 garçons, 48 filles). Il conclut:

It is clear, that the 15 scales of this short, 45 item inventory, in which each scale consists of three items, are internally consistent and stable over a time interval of two weeks¹⁰.

Afin de démontrer la validité de construction de son instrument, l'auteur présente les corrélations de chaque valeur avec des instruments tels que Allport-Vernon-Lindzey Study of Values, Strong Vocational Interest Blank et Kuder Preference Record-Vocational¹¹. Bien que la majorité des corrélations soient plutôt faibles (de .21 à .67), Gable n'hésite pas à conclure qu'elles sont définitivement significatives¹².

8 Donald E. Super, W.V.I. Manual, op. cit., p. 26.

9 Idem, ibid., p. 26.

10 Idem, ibid., p. 27.

11 Idem, ibid., p. 35.

12 Robert K. Gable, op. cit., p. 567.

3. Analyse statistique

Les hypothèses formulées au chapitre précédent suggèrent que l'âge et le sexe sont deux variables qui influencent de manière significative les valeurs de choix vocationnel. Il est également suggéré que l'interaction de ces deux variables pouvait être significative. Pour éprouver ces hypothèses, nous avons utilisé l'analyse multivariée de la variance à 2 dimensions avec un tableau 2 x 2 (Tableau IV, p. 67). Un programme de Jeremy D. Finn, intitulé Multivariate: Univariate and Multivariate Analysis of Variance and Covariance: A Fortran IV Program¹³ nous permet de faire cette analyse. Le niveau de signification choisi est de $p < .01$.

Après avoir décrit des sujets auprès desquels les données ont été recueillies et l'instrument qui a servi à les recueillir, nous avons présenté la technique d'analyse prévue pour éprouver les hypothèses posées. Dans le chapitre suivant, nous allons présenter et interpréter les résultats de cette analyse en nous référant au schème théorique proposé.

¹³ Jeremy D. Finn, Multivariate: Univariate and Multivariate Analysis of Variance and Covariance: A Fortran IV Program, Version 4, juin 1968, Buffalo, New York, University of New York at Buffalo.

Tableau IV.-

Analyse multivariée de la variance à deux facteurs

		A AGE	
		Exploration A ₁	Etablissement A ₂
B Sexe	B ₁ Garçons	x ₁ , x ₂ , x ₁₅ (189)	(130)
	B ₂ Filles	x ₁ , x ₂ , x ₁₅ (239)	(127)

CHAPITRE IV

PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Le présent chapitre a pour but de présenter les résultats obtenus pour chacune des hypothèses interprétés à la lumière de la théorie de Super.

1. Première hypothèse

La première hypothèse soutient que l'adolescent qui se situe au stade exploration ne présente pas le même profil de valeurs de choix vocationnel que l'adulte qui est au stade établissement. Exprimée sous forme statistique, cette hypothèse se lit ainsi:

Il y a une différence significative entre les moyennes des valeurs de choix vocationnel des sujets qui se situent au stade exploration et les moyennes des valeurs de choix vocationnel des sujets qui se situent au stade établissement.

La valeur du F obtenu pour la source A qui correspond à la variable âge, présentée dans le tableau V, (p. 69), indique que nous sommes parvenus à une évidence empirique suffisante pour rejeter l'hypothèse nulle. ($F_{15,667} = 10.17$, $p < .0001$). Les sujets, au stade exploration, présentent un profil de valeurs différentes des sujets au stade établissement (Tableau VI, p. 70) et l'analyse multivariée qui vient confirmer cette hypothèse nous permet en outre d'identifier

Tableau V.-

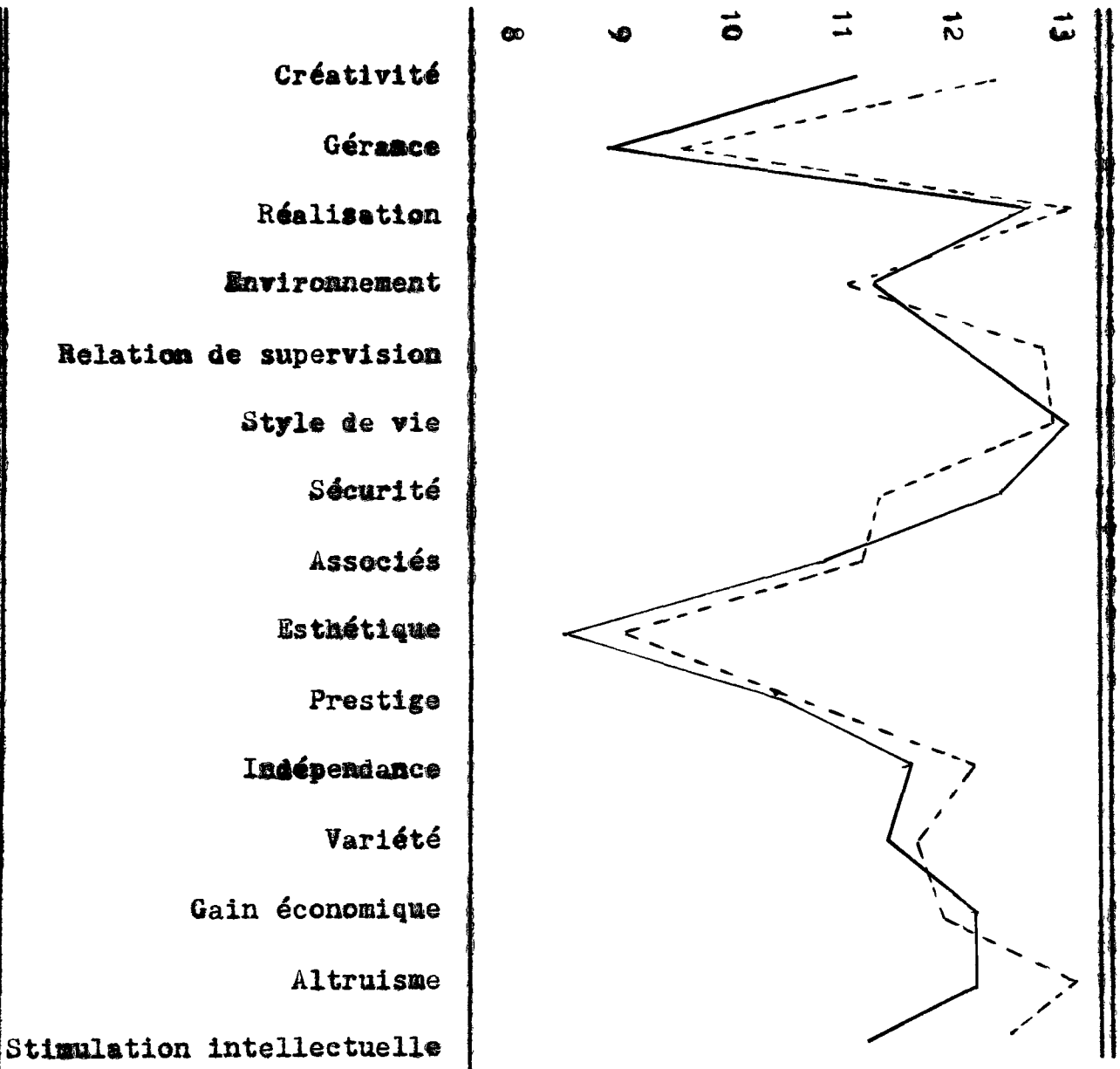
Tableau d'analyse multivariée de la variance à deux facteurs^a

Source de variance	ndl	F	p
Effets principaux			
A	15,667	10.17	<.0001
B	15,667	7.68	<.0001
Interaction			
AB	15,667	3.46	<.0001

^a Age (A) - Sexe (B)

Tableau VI.-

Profils des sujets des stades exploration et établissement établis d'après la moyenne obtenue pour chaque valeur



----- Stade exploration
 ----- Stade établissement

les facteurs qui semblent avoir le plus contribué à cette différence entre les deux groupes d'âge.

Parmi les quinze valeurs examinées, sept surtout contribuent à différencier le profil des sujets au stade exploration de celui des sujets au stade établissement ($p < .01$) (Tableau VII, p. 72). Ce sont les valeurs de sécurité, créativité, gérance, indépendance, altruisme, stimulation intellectuelle et relation de supervision.

De ces valeurs, seule la valeur sécurité est plus importante au stade exploration qu'elle l'est au stade établissement. Cette conclusion rejoint celle de Miller qui affirme que l'étudiant, qui n'a pas encore fait de choix de carrière, valorise surtout la sécurité. C'est ce qu'a remarqué également Wagman qui voit ce choix comme une recherche d'autonomie de la part de l'adolescent. L'individu qui, au stade exploration, tente de se comprendre et de découvrir sa place dans le monde des adultes et du travail, vit une étape de préparation, à la recherche de lui-même et de l'occupation qui lui procurera la plus grande satisfaction. A mesure qu'il s'essaie à de nouvelles tâches, il prend conscience du sérieux de la décision qu'il aura à prendre et devient plus soucieux de stabilité dans son emploi. Son besoin de sécurité prend d'autant plus d'ampleur qu'il vit dans une société où il est de plus en plus difficile d'accéder à un marché du travail déjà saturé. On peut donc

Tableau VII.-

Tableau des F univariés obtenus pour chaque valeur en comparant les sujets du stade exploration aux sujets du stade établissement

Source de variance	nd1	CM	F
Créativité	1	235.7102	38.7794 **
Gérance	1	58.2715	9.3586 **
Réalisation	1	25.0411	6.1140 *
Environnement	1	9.9094	1.5868
Relation de supervision	1	85.4019	16.8934 **
Style de vie	1	1.9307	.0869
Sécurité	1	161.4994	19.4336 **
Associés	1	30.4192	5.7103 *
Esthétique	1	43.5822	5.2403 *
Prestige	1	.2273	.0356
Indépendance	1	57.5077	12.1570 **
Variété	1	13.2767	2.4624
Gain économique	1	25.0834	4.3315 *
Altruisme	1	108.1463	19.4279 **
Stimulation intellectuelle	1	248.8772	57.0843 **

** Significatif à $p < .01$

* Significatif à $p < .05$

logiquement penser que l'adulte qui est installé dans un travail de façon permanente est moins préoccupé d'une sécurité qui lui paraît acquise, que l'adolescent du stade exploration, qui est à la recherche d'une occupation.

Nous constatons également que plusieurs valeurs de choix vocationnel sont plus importantes pour les adultes que pour les adolescents. Pour l'adulte du stade établissement, impliqué dans une occupation, les valeurs créativité, gérance, indépendance, altruisme, stimulation intellectuelle et relation de supervision présentent une importance particulière. Si nous nous référons à la théorie de Super, cette liste devient plus significative. Lorsque, en effet, l'auteur présente les valeurs qu'il utilise dans son instrument, il s'appuie sur Ginzberg et formule trois catégories de valeurs qu'il classifie ainsi: extrinsèque récompense (qui procure une satisfaction sous forme de gain), extrinsèque concomitante (qui équivaut à la satisfaction sociale ou de l'environnement qui accompagne le travail), et intrinsèque (qui procure une satisfaction dans le travail même). Dans cette dernière catégorie, on retrouve les valeurs de créativité, gérance, indépendance, altruisme et stimulation intellectuelle. Or, ces valeurs sont justement celles qui, dans l'expérimentation de cette recherche, sont considérées comme plus importantes par les adultes (stade établissement) que par les adolescents (stade exploration). Il apparaît

donc que l'adulte, qui s'est inséré de façon permanente dans le monde du travail, est plus préoccupé par la satisfaction qu'il peut retirer du travail qu'il accomplit que l'adolescent qui, lui, est plutôt à la recherche d'une occupation.

Toujours à la lumière de la théorie de Super, l'individu qui, au stade établissement, se taille une place dans le monde du travail, tente de consolider sa position, et d'élargir ses horizons, ce qui lui permettra de jouir d'un confort acquis. Le travail en soi prend donc plus d'importance. Il n'est pas étonnant alors de voir l'importance donnée aux valeurs créativité, gérance, stimulation intellectuelle, altruisme et indépendance.

Par ailleurs, la recherche de Centers et Bugental aboutit à la conclusion que les cols-blancs valorisent surtout les valeurs intrinsèques et les cols-bleus, les valeurs extrinsèques. Comme les sujets examinés dans la présente étude sont surtout des cols-blancs, ces conclusions se trouvent renforcées du fait que ce sont surtout les valeurs intrinsèques qui différencient les gens de cette catégorie au stade établissement de ceux au stade exploration.

Les résultats de cette étude permettent de conclure également à la suite de Singer et Steffire, ainsi que de Wagnan, que la valeur indépendance est plus valorisée par les adultes que les adolescents.

Considérant la moyenne obtenue pour chaque valeur aux différents stades (Tableau VIII, p. 76), il nous apparaît qu'au stade exploration, la valeur considérée la plus importante parmi les quinze représentées est la valeur style de vie; celle considérée comme moins importante est la valeur esthétique. Quant au stade établissement, la valeur réalisation apparaît comme la plus importante alors que la valeur esthétique apparaît comme la moins importante. Comparant le rang qu'occupe chaque valeur au stade exploration et établissement, il est intéressant de réaliser que seulement quatre valeurs occupent un rang identique dans les deux stades. En effet, la valeur indépendance occupe le septième rang et les valeurs prestige, gérance et esthétique occupent respectivement le treizième, quatorzième et quinzième rang.

Selon Super, et ceci a été vérifié par Bordeleau, la personne développe d'abord les valeurs extrinsèques et ensuite les valeurs intrinsèques. Parmi les valeurs qui occupent les six premiers rangs au stade exploration, quatre d'entre elles (style de vie, premier rang; sécurité, troisième rang; gain économique, cinquième rang; relation de supervision, sixième rang) sont des valeurs dites extrinsèques et deux (réalisation, deuxième rang; altruisme, quatrième rang) sont des valeurs intrinsèques. Par contre, au stade établissement, la situation est inversée. Alors que quatre (réalisation, premier rang; altruisme, deuxième

Tableau VIII.-

Rang qu'occupe chaque valeur du W.V.I. établi d'après la moyenne des sujets des stades exploration et établissement

Valeurs du W.V.I.	Stade exploration (N = 428)		Stade établissement (N = 257)	
	Moyenne	Rang	Moyenne	Rang
Style de vie	13.00	1	12.89	3
Réalisation	12.66	2	13.05	1
Sécurité	12.36	3	11.35	10
Altruisme	12.18	4	13.00	2
Gain économique	12.17	5	11.77	8
Relation de supervision	12.03	6	12.76	4
Indépendance	11.54	7	12.14	7
Variété	11.36	8	11.65	9
Environnement	11.27	9	11.02	12
Stimulation intellectuelle	11.18	10	12.43	5
Créativité	11.11	11	12.33	6
Associés	10.78	12	11.22	11
Prestige	10.43	13	10.46	13
Gérance	8.95	14	9.55	14
Esthétique	8.49	15	9.01	15

rang; stimulation intellectuelle, cinquième rang; créativité, sixième rang) sont des valeurs intrinsèques, deux (style de vie, troisième rang; relation de supervision, quatrième rang) sont extrinsèques. Ceci appuie le fait que l'adolescent, à la recherche d'une occupation, est plus préoccupé par les avantages qu'il peut retirer d'un travail que par le travail même, puisqu'il ne l'exerce pas encore. L'adulte lui, au contraire, étant activement engagé dans le travail, est plus préoccupé par la satisfaction que le travail lui procure.

Compte tenu du nombre d'occupations représentées dans l'échantillon (10), il nous apparaît donc que l'importance accordée aux différentes valeurs selon les stades ne tient pas tant à la nature de l'occupation qu'au fait d'être engagé ou non sur le marché du travail. Comme cela se dégage des résultats que nous venons de présenter, les différences de profils que l'on rencontre entre les sujets du stade exploration et établissement sont reliées au fait que ces sujets, dans leur développement, ont à faire face à différentes tâches. Ainsi, les valeurs importantes varient du fait que les tâches de développement vocationnel auxquelles l'individu a à faire face se différencient.

2. Deuxième hypothèse

La deuxième hypothèse affirme que les sujets du sexe masculin présentent un profil de valeurs différent des sujets du sexe féminin. Sous forme statistique, cette hypothèse se lit ainsi:

Il y a une différence significative entre les moyennes des valeurs de choix vocationnel des individus du sexe masculin et les moyennes des valeurs de choix vocationnel des individus du sexe féminin.

La valeur du F obtenu pour la source B qui correspond à la variable sexe, présentée dans le tableau V (p. 69), indique que nous sommes parvenus à une évidence empirique suffisante pour rejeter l'hypothèse nulle ($F_{15,667} = 7.68$, $p < .0001$). Les sujets du sexe masculin présentent un profil de valeurs différent des sujets du sexe féminin (Tableau IX).

L'analyse multivariée de la variance a permis non seulement de confirmer l'hypothèse, mais aussi d'identifier les principaux facteurs qui semblent contribuer à cette différence.

Huit des quinze valeurs de choix vocationnel examinées par l'instrument de recherche utilisé dans ce projet contribuent surtout à différencier les profils des hommes de ceux des femmes ($p < .01$) (Tableau X, p. 80). Ces valeurs sont les suivantes: gérance, réalisation, environnement, relation de supervision, associés, esthétique, indépendance et altruisme.

Tableau IX.-

Profil des sujets des sexes masculin et féminin d'après la
moyenne obtenue pour chaque valeur

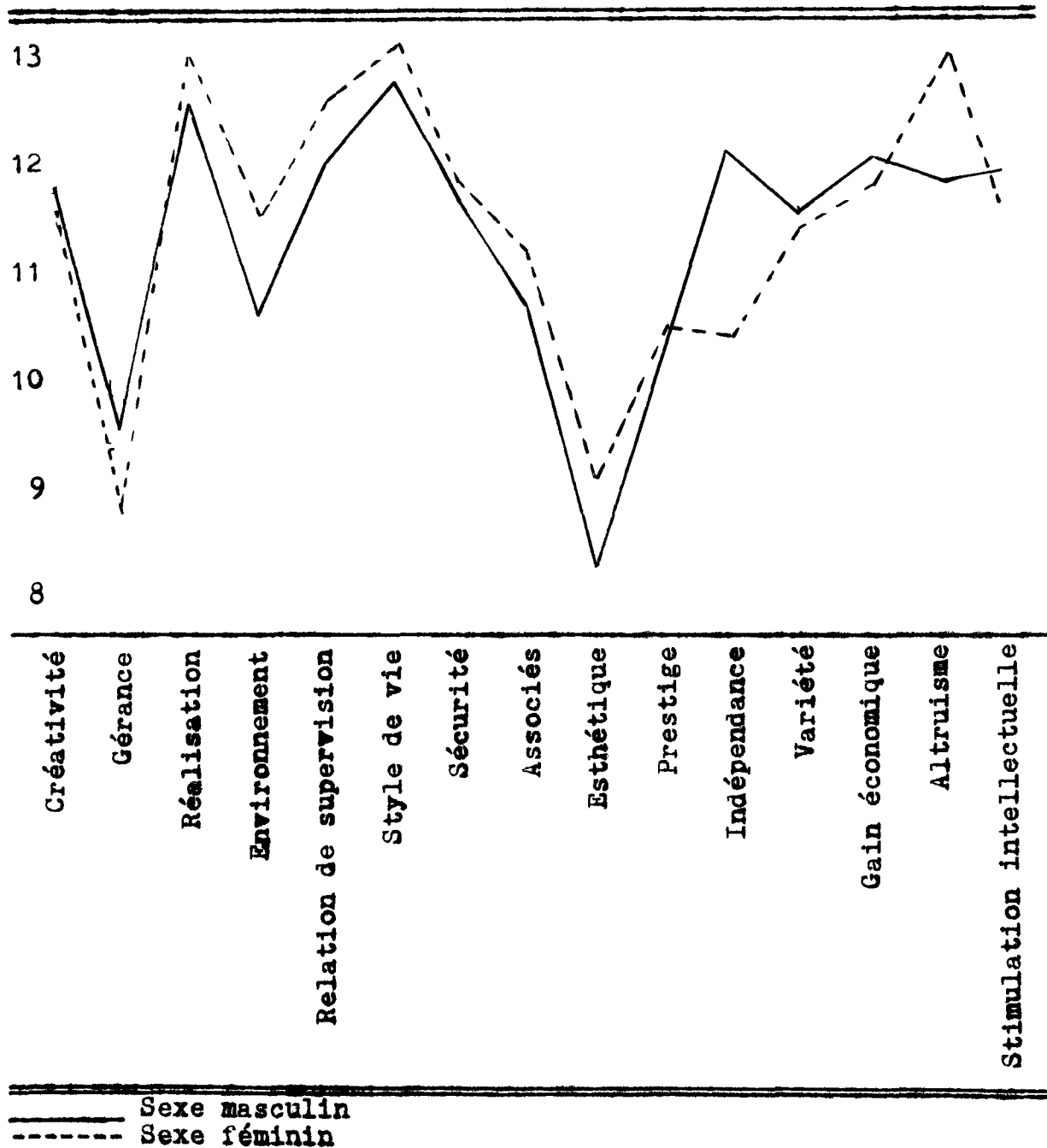


Tableau X.-

Tableau des F univariés obtenus pour chaque valeur en comparant les sujets du sexe masculin aux sujets du sexe féminin

Source de variance	nd1	CM	F
Créativité	1	2.1392	.35 **
Gérance	1	117.4418	18.8614 **
Réalisation	1	29.8972	7.2996 **
Environnement	1	126.3348	20.2301 **
Relation de supervision	1	48.4996	9.5938 **
Style de vie	1	18.3341	4.6232 *
Sécurité	1	6.5923	.7933
Associés	1	36.6305	6.8763 **
Esthétique	1	112.9974	13.5868 **
Prestige	1	2.4565	.3844
Indépendance	1	79.6837	16.8449 **
Variété	1	3.1189	.5785
Gain économique	1	25.0019	4.3195 *
Altruisme	1	107.0072	19.2233 **
Stimulation intellectuelle	1	8.2563	1.8937

** Significatif à $p < .01$

* Significatif à $p < .05$

L'homme valorise plus que la femme les valeurs gérance et indépendance. La femme tient plus que l'homme aux valeurs réalisation, environnement, relation de supervision, associés, esthétique et altruisme.

Les valeurs dégagées comme importantes pour l'homme d'une part et pour la femme d'autre part apparaissent également dans différentes recherches. En effet, Jurgensen a constaté que la femme tient surtout à la valeur "associés" alors que Wagman, Singer et Stefflre, Gribbons et Lehnés et Thompson mentionnent qu'elle valorise le service social (altruisme). Singer et Stefflre indiquent aussi que l'homme tient plus que la femme à la valeur indépendance. Si nous nous référons à Super, nous constatons que les valeurs plus importantes pour les hommes (gérance, indépendance) sont des valeurs dites intrinsèques; d'autre part, environnement, relation de supervision et associés, considérées comme plus importantes par les femmes, sont des valeurs dites extrinsèques ou concomitantes, ce qui signifie qu'elles ne font pas partie intégrante du travail, mais l'accompagnent. Cependant, réalisation, esthétique et altruisme qui sont de la catégorie intrinsèque, sont également retenues par ces femmes.

Donc les valeurs retenues par les hommes sont de la catégorie classifiée comme intrinsèque alors que celles retenues par les femmes sont à la fois intrinsèques et extrinsèques. Il ressort de cette constatation que les hommes sont

avant tout préoccupés de leur fonctionnement au travail, plus soucieux que les femmes de l'organisation et de la planification de leur propre travail ou celui des autres. De leur côté, les femmes valorisent surtout l'aspect social du travail, le fait de travailler avec et pour les autres leur procure un sens d'accomplissement. Ceci se reflète bien dans le choix des valeurs altruisme, environnement, relation de supervision et associés. Le sentiment d'avoir bien fait un travail apparaît plus important pour les femmes.

Cette différence peut trouver une explication dans le fait que le processus de socialisation influence le développement de l'individu à travers les stéréotypes de l'homme et de la femme admis dans notre culture: l'homme est plus préoccupé par le travail que la femme. L'homme, encore considéré comme le principal soutien du foyer, se doit de pourvoir aux besoins de la famille. Il est parfaitement acceptable que l'homme se rende régulièrement au travail alors que la femme oeuvre au foyer. La femme, de son côté, est plus préoccupée par les gens qui l'entourent. Le facteur social est pour elle plus important. Elle se valorise surtout dans un travail au service des autres. Il apparaît donc qu'indépendamment des efforts pour en arriver à l'égalité des sexes, les stéréotypes propagés dans notre culture font que le rôle social de l'homme et de la femme demeure encore très lié aux schèmes traditionnels malgré les

efforts actuellement déployés pour promouvoir l'égalité des deux dans le travail.

Un regard sur l'ensemble des valeurs (Tableau XI, p. 84) démontre que les valeurs style de vie et réalisation, dans l'ordre, sont celles considérées comme les plus importantes tant pour les hommes que pour les femmes. La valeur esthétique est vue comme la moins importante pour les hommes alors que gérance est la moins importante pour les femmes. Outre style de vie et réalisation qui occupent respectivement le premier et deuxième rang tant chez les hommes que les femmes, les valeurs stimulation intellectuelle, créativité et prestige occupent le septième, le huitième et le treizième rang. Un écart de sept rangs apparaît pour la valeur indépendance. Cette valeur occupe le troisième rang chez les hommes mais le dixième chez les femmes. C'est là, l'écart le plus étendu.

Ceci nous montre que les sujets de cette recherche ont intégré les stéréotypes culturels de l'homme et de la femme: l'homme est perçu comme le gagne-pain du foyer, celui qui aspire à un emploi qui lui permettra un jour d'être le patron et de goûter au succès. La femme, elle, apparaît comme plus soumise, à la recherche d'un emploi qui lui permet d'aider aux autres.

Tableau XI.-

Rang qu'occupe chaque valeur du W.V.I. établi d'après la moyenne des sujets du sexe masculin et du sexe féminin

Valeurs du W.V.I.	Masculin (N = 319)		Féminin (N = 366)	
	Moyenne	Rang	Moyenne	Rang
Style de vie	12.76	1	13.12	1
Réalisation	12.64	2	13.07	2
Indépendance	12.19	3	11.48	10
Altruisme	12.18	4	13.00	3
Gain économique	12.17	5	11.77	6
Relation de supervision	12.12	6	12.67	4
Stimulation intellectuelle	11.92	7	11.69	7
Créativité	11.78	8	11.66	8
Sécurité	11.75	9	11.90	5
Variété	11.58	10	11.44	11
Associés	10.76	11	11.24	12
Environnement	10.70	12	11.59	9
Prestige	10.38	13	10.51	13
Gérance	9.68	14	8.82	15
Esthétique	8.33	15	9.17	14

3. Troisième hypothèse

La troisième hypothèse affirme que la différence entre les profils de valeurs de choix vocationnel des sujets masculins et féminins au stade établissement est plus prononcée que la différence entre les profils des sujets masculins et féminins au stade exploration. Présentée sous forme statistique, cette hypothèse se lit:

Il y a une différence significative entre les écarts (différences) des valeurs des sujets masculins et féminins du stade exploration et les écarts (différences) des valeurs des sujets masculins et féminins au stade établissement.

La valeur du F obtenu pour la source AB qui, correspond à l'interaction, présentée dans le tableau VI, (p. 69), révèle que nous sommes parvenus à une évidence empirique suffisante pour rejeter l'hypothèse nulle ($F_{15,667} = 3.46$, $p < .0001$). La différence de profil entre les hommes et les femmes du stade établissement est supérieure à la différence qui existe entre les profils des garçons et des filles du stade exploration.

Non seulement cette hypothèse a été confirmée, mais l'analyse multivariée de la variance a permis aussi d'identifier les principaux facteurs qui semblent avoir contribué à cette confirmation ($p < .01$) (Tableau XII, p. 86).

Deux valeurs ressortent surtout: relation de supervision et sécurité. Pour ces deux valeurs, la

Tableau XII.-

Tableau des F univariés pour déterminer les valeurs qui contribuent à la signification de l'interaction

Source de variance	ndl	MC	F
Créativité	1	4.7378	.7795
Gérance	1	23.3655	3.7526
Réalisation	1	.0196	.0048
Environnement	1	23.9822	3.8403
Relation de supervision	1	101.6221	20.1019 **
Style de vie	1	6.1236	1.5442
Sécurité	1	60.3127	7.2576 **
Associés	1	29.4062	5.5201 *
Esthétique	1	7.5647	.9096
Prestige	1	5.3291	.8338
Indépendance	1	2.7344	.5780
Variété	1	.4642	.0861
Gain économique	1	26.3203	4.5451 *
Altruisme	1	29.4414	5.2890 *
Stimulation intellectuelle	1	1.7651	.4149

** Significatif à $p < .01$

* Significatif à $p < .05$

différence d'importance que placent les hommes et les femmes du stade établissement est supérieur à la différence d'importance que placent les garçons et les filles du stade exploration.

Ces résultats nous permettent de conclure que le profil de valeurs de choix vocationnel des garçons du stade exploration, tout en étant différent de celui des filles, s'en rapproche plus que le profil des hommes et des femmes du stade établissement. A la lumière de la théorie de Super, il apparaît que les individus (stade exploration) qui ne sont pas encore impliqués dans le monde du travail présentent moins de divergence vis-à-vis les valeurs dites importantes, compte tenu du sexe, que les individus (stade établissement) impliqués de façon permanente. Il est permis de croire que les différences sont dues à l'influence de l'engagement professionnel sur le développement de l'individu.

Dans ce chapitre, nous avons présenté et discuté les résultats suivant l'ordre de la formulation des hypothèses.

Au chapitre suivant, nous présentons la conclusion de la recherche et quelques recommandations pour des études ultérieures.

RESUME ET CONCLUSION

C'est l'analyse des valeurs qui influencent le choix vocationnel aux stades exploration et établissement définis par Super qui constituait l'objectif principal de cette recherche. En examinant la taxonomie de valeurs de Super à l'intérieur des stades exploration et établissement de sa théorie du développement vocationnel, nous avons remarqué une variation dans les profils de valeurs. Ils varient également selon le sexe. Ces résultats permettent de conclure que l'importance accordée aux différentes valeurs selon les stades ne tient pas tant à la nature de l'occupation à laquelle le sujet se consacre qu'au fait pour lui d'être engagé ou non sur le marché de travail. Ainsi, l'adolescent à la recherche d'une occupation présente un profil de valeurs différent de l'adulte qui exerce une occupation.

La différenciation des valeurs selon le sexe nous montre que chez les sujets choisis, les stéréotypes culturels de l'homme et de la femme sont bien intégrés. L'homme, considéré comme le principal soutien du foyer, est plus préoccupé par le travail que la femme. La femme, de son côté, est plus soucieuse des gens qui l'entourent. Elle valorise surtout un travail au service des autres.

Finalement, compte tenu du sexe, les individus qui ne sont pas encore impliqués dans le monde du travail (stade

exploration) présentent moins de divergence vis-à-vis les valeurs dites importantes que les individus impliqués de façon permanente (stade établissement).

Cependant, il ne faut pas passer sous silence les limites de cette recherche. Du fait que l'échantillon n'englobe que des gens au stade exploration et établissement, il est impossible d'affirmer que les valeurs présentent un profil différent à tous les stades de développement vocationnel, ce qui donnerait beaucoup plus de poids aux conclusions qu'il nous est permis de présenter.

La taxonomie de valeurs que nous avons utilisée présente aussi des limites. Bien qu'elle contienne la majorité des valeurs que l'on retrouve dans la littérature et qu'elle s'appuie sur une théorie reconnue, il est impossible d'affirmer qu'elle soit exhaustive.

Cette recherche ouvre aussi des avenues vers des recherches ultérieures. Dans la présentation de sa théorie de développement vocationnel, Super présente des sous-stades aux stades exploration et établissement. Il serait utile de vérifier si le profil de valeurs se différencie également au niveau des sous-stades.

Tel que mentionné plus haut, un autre domaine, celui des valeurs, s'ouvre à la recherche. Il serait important de pouvoir cerner toutes les valeurs de choix vocationnel

afin d'obtenir une saisie beaucoup plus valable de leur impact sur la personnalité.

En terminant, nous ajoutons que cette recherche a permis d'approfondir la théorie du développement vocationnel de Super. L'insertion des valeurs de choix vocationnel à l'intérieur des stades de développement contribue à faire réaliser que le développement génétique est à la base du développement des valeurs.

BIBLIOGRAPHIE

Astin, Alexander W., Dimensions of Work Satisfaction in the Occupational Choices of College Freshmen, dans Journal of Applied Psychology, vol. 42, n° 3, livraison de juin 1958, p. 187-190.

Une série d'items ont permis à l'auteur de déterminer quatre groupements qui représentent ainsi quatre valeurs. Il examine alors différentes carrières à la lumière de ces valeurs pour réaliser que les valeurs varient selon le choix de carrière.

Astin, Alexander W. et R. C. Nichols, Life Goals and Vocational Choice, dans Journal of Applied Psychology, vol. 48, n° 1, livraison de février 1964, p. 50-58.

Cette étude examine une échelle de sept valeurs, le fruit de 56 items exprimant des projets de vie. De ces valeurs, quatre sont influencées par la carrière envisagée.

Bendig, A. W. et E. Stillman, Dimensions of Job Incentives among College Students, dans Journal of Applied Psychology, vol. 42, n° 6, livraison de décembre 1958, p. 367-371.

La performance, l'intérêt et l'indépendance paraissent comme les trois facteurs qui influencent le choix vocationnel d'étudiants universitaires. Cette recherche présente aussi des critiques très valables sur les études antérieures.

Blai, Boris Jr., An Occupational Study of Job Satisfaction and Need Satisfaction, dans The Journal of Experimental Education, vol. 32, n° 4, livraison d'été 1964, p. 383-388.

Cette étude est valable du fait que l'auteur présente une échelle de valeurs qui est le fruit de son observation: les valeurs sont hiérarchisées selon les besoins de Maslow et s'expriment à l'intérieur du comportement professionnel.

Bordeleau, Louis Gabriel, La relation entre les valeurs du choix vocationnel et les valeurs créatrices chez V. E. Frankl, thèse (non publiée) de doctorat présentée à la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa, 1971, vi-158 p.

L'auteur examine une série d'échelles de valeurs et en présente une taxonomie qu'il vérifie dans les valeurs créatrices de V. Frankl. Nous nous sommes reportés surtout à ses critiques des différentes échelles de valeurs.

Centers, R., Motivational Aspects of Occupational Stratification, dans Journal of Social Psychology, vol. 28, seconde partie, livraison de novembre 1948, p. 187-217.

L'auteur démontre expérimentalement que les professionnels donnent une importance à une série de valeurs différente de celle des ouvriers.

Centers, R. et D. E. Bugental, Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population, dans Journal of Applied Psychology, vol. 50, n° 3, livraison de juin 1966, p. 193-197.

Les auteurs démontrent expérimentalement que les professionnels donnent plus d'importance aux valeurs intrinsèques alors que les ouvriers tiennent davantage aux valeurs extrinsèques.

Dipboye, W. J. et W. F. Anderson, The Ordering of Occupational Values by High School Freshman and Seniors, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 38, n° 2, livraison d'octobre 1959, p. 121-124.

Tout en présentant une échelle de valeurs, les auteurs concluent qu'entre la neuvième et la douzième année, les valeurs changent très peu mais varient légèrement selon le sexe.

Fretz, Bruce R., Occupational Values as Discriminants of Preprofessional Student Groups, dans Journal of Vocational Behavior, vol. 2, n° 3, livraison de juillet 1972, p. 233-237.

Cette étude démontre que le profil des valeurs d'étudiants universitaires est différent selon que les étudiants se préparent à devenir des éducateurs, des avocats, des médecins, des ingénieurs ou des hommes d'affaires.

Gable, Robert K., Test Review, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 19, n° 6, livraison de novembre 1972, p. 565-568.

L'auteur présente une critique détaillée du Work Values Inventory de Donald E. Super, l'instrument utilisé dans notre expérimentation.

Glogowski, Diane et Wayne Lanning, The Relationships among Age, Category, Curriculum Selected, and Work Values of Women in a Community College, dans The Vocational Guidance Quarterly, vol. 25, n° 2, livraison de décembre 1976, p. 119-125.

L'intérêt de cette étude pour notre recherche repose sur le fait que les auteurs ont démontré que les jeunes femmes tiennent pour importantes des valeurs différentes des femmes plus âgées.

Goodale, James G. et Douglas T. Hall, Inheriting a Career: The Influence of Sex, Values and Parents, dans Journal of Vocational Behavior, vol. 8, n° 1, livraison de février 1976, p. 19-31.

Les auteurs de cette étude démontrent que les parents ont une influence sur les valeurs des enfants. Cette influence s'avère plus marquée chez les garçons que chez les filles.

Gray, J. T., Needs and Values in Three Occupations, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 42, n° 3, livraison de novembre 1963, p. 238-244.

Présentant une échelle de valeurs, l'auteur affirme que son expérimentation lui a permis de découvrir des différences significatives dans les valeurs à l'intérieur des trois professions examinées.

Gribbons, Warren D. et Paul R. Lohnes, Shifts in Adolescents' Vocational Values, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 44, n° 3, livraison de novembre 1965, p. 248-252.

Cette recherche démontre que dès la huitième année académique, le développement des valeurs est suffisamment stable et réaliste qu'il faut en tenir compte à l'intérieur des facteurs de choix vocationnel.

Hales, L. W. et B. J. Fenner, Sex and Social Class Differences in Work Values, dans Elementary School Guidance and Counseling, vol. 8, n° 1, livraison d'octobre 1973, p. 26-32.

Les auteurs concluent qu'ils n'ont découvert aucune différenciation de valeurs entre les classes sociales. Cette étude est valable pour les mises en garde qu'elle présente.

-----, Work Values of 5th, 8th, and 11th Grade Students, dans Vocational Guidance Quarterly, vol. 20, n° 3, livraison de mars 1972, p. 199-203.

Cette étude démontre expérimentalement qu'il y a très peu de distinction entre les valeurs considérées comme importantes pour les trois groupes d'étudiants examinés.

Jurgensen, C. E., Selected Factors Which Influence Job Preferences, dans Journal of Applied Psychology, vol. 31, n° 6, livraison de décembre 1947, p. 553-564.

L'auteur tente de saisir les facteurs qui influencent la préférence professionnelle. Malgré qu'elle soit moins récente, cette recherche nous paraît importante du fait qu'elle présente une échelle de valeurs qui influence le choix professionnel.

Kinnane, John F. et Martin W. Pable, Family Background and Work Value Orientation, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 9, n° 4, livraison d'hiver 1962, p. 320-325.

Les auteurs de cette recherche concluent en affirmant que le développement des valeurs de l'adolescent est relié aux valeurs familiales. Ainsi, le milieu familial auquel est exposé l'adolescent influence son profil de valeurs occupationnelles.

Lyman, E. D. Occupational Differences in the Value Attached to Work, dans The American Journal of Sociology, vol. 61, n° 2, livraison de septembre 1955, p. 138-144.

Puisant d'études antérieures qui présentent certains aspects du travail comme source de satisfaction professionnel, l'auteur suggère que cette satisfaction proviendrait plutôt de l'échelle des valeurs.

Miller, Carroll H., Age Differences in Occupational Values of College Men, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 1, n° 3, livraison d'automne 1954, p. 190-192.

L'intérêt de cette recherche repose sur le fait que l'auteur n'a découvert aucune différenciation de valeurs entre les adolescents et les adultes.

-----, Occupational Choice and Values, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 38, n° 3, livraison de novembre 1956, p. 244-246.

L'auteur, en plus de fournir une échelle de valeurs qui est à la fois un instrument de mesure, établit certaines relations entre les valeurs et la présence ou l'absence du choix vocationnel.

Perrone, Philip A., A Longitudinal Study of Occupational Values in Adolescents, dans Vocational Guidance Quarterly, vol. 22, n° 2, livraison de décembre 1973, p. 116-123.

L'auteur démontre que l'adolescent qui tient une valeur pour importante au début de l'adolescence la valorise encore à la fin de son adolescence. L'intérêt de cette recherche repose sur l'appui qu'elle fournit au concept de stade de développement.

-----, Values and Occupational Preferences of Junior High School Girls, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 44, n° 3, livraison de novembre 1965, p. 253-257.

Une étude valable surtout en raison des questions qu'elle soulève. Ces questions représentent des avenues encore inexplorées dans le domaine des valeurs: mesure des valeurs, hiérarchisation et genèse des valeurs.

Rosenberg, M., Occupations and Values, Glencoe, Ill., The Free Press, 1957.

L'auteur présente une étude approfondie de l'influence des valeurs sur le développement professionnel et le choix de carrière.

Singer, Stanley et Buford Stefflre, Age Differences in Job Values and Desires, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 1, n° 2, livraison d'été 1954, p. 89-91.

L'intérêt de cette étude se retrouve dans la comparaison des valeurs d'adultes et d'adolescents. Les auteurs ont constaté des différences.

Stefflre, B., Concurrent Validity of the Vocational Values Inventory, dans Journal of Educational Research, vol. 52, n° 9, livraison de mai 1959, p. 339-341.

Cette étude, en plus de fournir une échelle de valeurs, conclut que les valeurs varient selon le niveau socio-économique.

Super, Donald E., Dimensions and Measurement of Vocational Maturity, dans Teachers' College Record, vol. 57, n° 3, livraison de février 1955, p. 151-161.

L'auteur examine le choix vocationnel et présente le concept du développement vocationnel, fondement théorique des stades de développement. La dimension maturité est vue comme la clef qui permet de passer d'un stade à un autre.

-----, Vocational Development in Adolescence and Early Adulthood: Tasks and Behaviors, dans Career Development: Self-Concept Theory, New York, College Entrance Examination Board, Research Monograph, n° 4, 1963, p. 79-95.

Cette étude présente premièrement un aperçu des stades de développement vocationnel. Par la suite, les stades exploration et établissement, ainsi que les différentes tâches, qui s'y rapportent, sont examinés.

-----, Work Values Inventory. Manual, Boston, Houghton Mifflin Co., 1970, 50 p.

Ce manuel contient l'information pertinente sur le W.V.I., instrument qui a servi à notre expérimentation.

Super, Donald E. et al., Vocational Development, a Framework for Research, New York, Columbia University, Teachers' College, 1957, 142 p.

L'auteur pose le fondement théorique du développement vocationnel.

Thompson, O. E., Occupational Values of High School Students, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 44, n° 8 livraison d'avril 1966, p. 850-853.

Cette étude révèle que les adolescents accentuent les mêmes valeurs mais que certaines valeurs sont prédominantes.

Underwood, K. L., Work Values of University Entrance, dans Journal of College Student Personnel, vol. 12, n° 6, livraison de novembre 1971, p. 455-459.

L'auteur ne décèle aucune différenciation de valeurs entre des étudiants universitaires de dix-sept et dix-huit ans.

Wagman, Morton, Sex and Age Differences in Occupational Values, dans Personnel and Guidance Journal, vol. 44, n° 3, livraison de novembre 1965, p. 258-262.

L'étudiant universitaire valorise le travail intéressant; l'étudiant au secondaire valorise la sécurité; la femme préfère un travail altruiste et l'homme opte pour la reconnaissance.

Zytowski, D. G., The Concept of Work Values, dans Vocational Guidance Quarterly, vol. 18, n° 3, livraison de mars 1970, p. 176-186.

L'auteur fait l'inventaire de six échelles de valeurs qui sont à la fois des instruments de mesure. Le tout est suivi d'une bibliographie plutôt extensive.

APPENDICE 1

STADES DE DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL

APPENDICE 1

Stades de développement vocationnel

Stade	Sous-stades
<u>Croissance</u> (naissance à 14 ans) Identification aux person- sages clefs de la famille et l'école permettant le développement de l'auto- concept Au début du stade, besoins et fantaisies sont domi- nants Intérêt et capacité pren- nent de l'importance à mesure qu'augmente la par- ticipation sociale	<u>Fantaisie</u> (4 ans à 10 ans) Besoins dominant Jeu de rôle est important <u>Intérêts</u> (11 ans à 12 ans) Aspirations et activités déterminées par les préfé- rences <u>Capacité</u> (13 ans à 14 ans) Habiletés prennent de l'importance Considération des exigences du travail

Stades de développement vocationnel (suite)

Stades	Sous-stades
<u>Exploration</u> (15 ans à 24 ans) L'école, les loisirs et l'emploi à temps partiel permettent l'auto-examen, l'essai de différents rôles et l'exploration de différentes occupations	<u>Provisoire</u> (15 ans à 17 ans) Besoins, intérêts, capacités, valeurs, opportunités sont pris en considération Des choix tentatifs sont faits et essayés en fantaisie, en discussion, dans des cours, par le travail, etc. <u>Transition</u> (18 ans à 21 ans) La réalité prend plus d'importance alors que l'individu entre sur le marché du travail ou poursuit un entraînement professionnel tentant de déployer son auto-concept <u>Essai</u> (22 ans à 24 ans) Un emploi à l'intérieur d'un domaine de travail qui semble approprié est entrepris et essayé comme travail permanent

Stades de développement vocationnel (suite)

Stades	Sous-stades
<u>Etablissement</u> (25 ans à 44 ans) Installation permanente dans un domaine de travail approprié Au début, il peut y avoir de l'essai qui conduit à un changement de travail mais il peut y avoir établissement sans essai	<u>Essai</u> (25 ans à 30 ans) Le domaine de travail choisi étant insatisfaisant, l'individu change <u>Stabilisation</u> (31 ans à 44 ans) La carrière se clarifie, l'individu tente de se stabiliser, de se créer la sécurité dans le monde du travail Ces années, pour la majorité du monde, sont les années créatrices

Stades de développement vocationnel (suite)

Stades	Sous-stades
<u>Maintien</u> (45 ans à 64 ans) Bien installé dans le monde du travail, l'individu tente de conserver sa po- sition Peu de nouvelles entre- prises mais poursuite de celles déjà entreprises	

Stades de développement vocationnel (suite)

Stades	Sous-stades
<u>Déclin</u> (65 ans et plus) Les activités de travail changent et cessent finalement suite au déclin des capacités physiques et mentales L'individu doit développer des nouveaux rôles: tout d'abord, limitant sa participation et ensuite observateur plutôt que participant	<u>Diminution</u> (65 ans à 70 ans) Avec le déclin des capacités, les obligations et taux de travail changent et diminuent Un emploi à temps partiel peut se substituer à un emploi à plein temps <u>Retraite</u> (70 ans et plus) L'âge varie d'un individu à l'autre, mais finalement toute occupation cesse. Pour certains, cela se fait facilement, pour d'autres, cela cause des difficultés, pour d'autres, c'est la mort

Adaptation du tableau de Donald E. Super, dans Vocational Development, a Framework for Research, New York, Columbia University, Teachers' College, 1957, p. 41-42.

APPENDICE 2

DONNEES BRUTES: OCCUPATIONS, AGE, SEXE ET VALEURS

APPENDICE 2

DONNEES BRUTES: OCCUPATIONS, AGE, SEXE ET VALEURS*

1	15	1	10	9	15	11	14	11	12	12	5	12	9	10	13	11	12
1	15	1	14	14	15	14	14	15	15	14	15	13	15	12	15	13	13
1	15	1	10	10	13	11	12	14	13	9	11	12	11	9	11	9	13
1	15	1	9	7	11	12	11	9	12	11	8	7	10	7	12	12	11
1	15	1	7	10	9	15	12	13	15	12	3	12	14	11	15	11	10
1	15	1	8	9	9	14	12	13	15	11	10	11	12	11	11	9	10
1	15	1	12	11	14	12	14	14	14	11	9	12	11	9	12	11	12
1	15	1	8	8	12	11	15	7	11	10	7	12	9	12	13	5	8
1	15	1	15	10	15	14	13	12	14	10	15	11	13	10	10	15	9
1	15	1	11	11	14	11	14	12	15	11	13	11	13	9	15	9	14
1	15	1	10	12	15	12	12	12	13	11	8	13	13	12	14	14	14
1	15	1	3	10	15	10	12	15	15	13	3	14	13	13	15	12	14
1	15	1	14	6	10	10	13	12	6	10	6	7	11	13	12	8	12
1	15	1	8	9	14	8	10	11	12	11	4	11	11	9	13	11	10
1	15	1	15	15	15	13	15	15	13	10	8	11	15	11	15	11	11
1	15	1	11	11	15	11	11	13	13	11	7	11	10	12	13	12	10
1	15	1	8	7	7	10	9	13	12	11	11	11	13	13	14	12	11
1	15	1	9	9	10	12	10	9	10	9	11	10	10	10	9	10	9
1	15	1	6	10	9	13	10	12	10	9	6	10	11	8	13	8	10
1	15	1	13	9	13	14	15	15	13	11	6	13	13	15	15	11	13
1	15	1	11	8	15	15	14	15	14	12	6	14	14	12	15	11	10
1	15	1	9	8	11	14	13	15	15	11	8	10	13	12	15	12	11
1	15	1	11	12	14	15	14	15	13	14	4	6	12	7	12	11	11
1	15	1	15	10	15	14	15	15	15	11	15	14	14	15	15	14	14
1	15	1	13	4	14	8	8	15	7	10	7	7	15	15	9	15	15
1	15	1	10	4	13	12	14	15	15	15	14	6	8	9	12	12	10
1	15	1	10	7	12	8	10	12	13	9	5	7	12	10	12	7	8
1	15	1	11	10	15	13	13	14	15	12	12	10	15	13	11	12	14
1	15	1	9	12	6	11	13	11	15	13	5	12	15	12	15	12	8
1	15	1	9	6	13	11	9	15	13	8	3	9	13	14	14	12	10
1	15	1	10	5	11	8	12	10	13	8	3	7	12	7	14	13	6
1	15	1	13	7	14	11	14	15	12	9	7	14	12	14	15	13	12
1	16	1	12	12	12	14	10	9	11	9	10	10	14	9	12	12	10
1	16	1	10	8	6	8	8	13	9	6	4	8	12	10	10	9	10
1	16	1	10	8	15	14	13	15	15	14	5	12	12	15	15	12	9
1	16	1	15	8	15	11	15	15	15	11	3	10	12	11	15	8	10
1	16	1	15	11	10	12	14	15	14	14	8	14	9	15	15	13	7
1	16	1	15	7	15	14	15	13	14	12	4	12	10	11	15	12	12
1	16	1	10	8	12	11	14	15	13	11	3	13	7	8	14	11	11
1	16	1	9	8	11	11	11	12	14	11	11	11	10	11	12	11	12
1	16	1	9	7	12	13	14	14	15	11	12	9	13	12	14	11	10
1	16	1	15	11	12	13	13	11	11	15	7	12	11	14	15	13	9
1	16	1	11	8	12	12	9	14	11	10	9	12	8	8	12	13	12
1	16	1	12	10	15	13	15	15	15	12	9	13	13	10	14	12	11
1	16	1	9	8	9	9	11	11	9	10	7	12	10	12	14	11	11
1	16	1	10	9	10	10	15	11	15	11	8	8	11	14	14	10	14
1	16	1	6	6	14	8	12	14	15	12	6	8	8	14	12	9	7
1	16	1	11	8	11	12	12	13	15	11	10	10	11	11	14	13	9
1	16	1	13	10	12	13	14	14	12	11	8	12	13	14	14	10	11
1	16	1	10	10	11	4	12	12	12	7	9	9	15	10	15	11	9
1	16	1	7	11	10	10	12	13	11	9	5	10	9	13	12	9	12
1	16	1	13	10	13	10	14	12	14	9	11	11	13	9	13	13	11
1	16	1	12	3	15	12	7	14	5	9	13	5	13	7	7	15	13
1	16	1	8	8	12	12	14	13	15	10	8	10	11	10	12	8	10
1	16	1	13	12	14	10	14	15	15	10	9	12	12	9	13	13	13
1	16	1	9	7	10	11	12	12	15	10	4	9	9	13	11	8	12
1	16	1	11	13	12	13	14	13	14	9	6	10	14	12	14	9	12
1	16	1	12	10	11	10	11	14	15	9	4	9	9	5	14	12	12
1	16	1	7	10	12	13	14	11	13	10	10	12	10	12	10	9	12

*Voir page 116 pour titre du contenu de chaque colonne.

1	16	1	11	10	11	11	13	13	11	12	8	9	11	12	14	10	11
1	16	1	9	7	11	10	14	13	15	12	6	12	13	11	15	11	10
1	16	1	12	9	15	14	15	15	15	11	8	12	13	9	15	14	11
1	16	1	9	9	10	9	11	12	11	12	11	10	11	11	13	12	8
1	16	1	8	8	12	11	14	15	15	11	7	12	13	14	15	11	10
1	16	1	9	9	15	11	15	14	15	11	4	9	9	12	13	15	15
1	16	1	10	7	11	8	12	14	15	6	4	4	14	13	14	9	10
1	16	1	9	10	13	12	13	14	12	11	9	9	12	9	12	10	12
1	16	1	10	12	13	13	12	15	15	9	5	12	13	13	15	7	13
1	16	1	14	15	15	13	11	15	14	11	15	11	15	15	13	14	12
1	16	1	5	5	9	11	10	14	15	7	4	3	9	5	13	13	7
1	16	1	8	9	10	11	15	15	14	12	5	14	15	12	14	11	12
1	16	1	13	12	13	7	12	14	14	8	9	10	11	13	12	15	15
1	16	1	8	9	12	12	11	12	14	8	8	13	14	11	12	10	11
1	16	1	8	3	9	8	9	13	7	8	7	4	14	13	5	8	7
1	17	1	15	11	11	12	10	11	10	11	6	10	9	10	8	8	12
1	17	1	13	10	14	15	12	14	15	12	10	13	10	8	14	11	10
1	17	1	10	12	13	12	13	14	15	14	7	13	12	12	15	9	14
1	17	1	5	5	11	7	13	15	15	13	5	3	7	4	15	7	9
1	17	1	13	9	15	15	15	14	14	13	9	10	12	11	12	14	11
1	17	1	11	12	13	11	13	14	15	11	11	10	14	13	13	14	13
1	17	1	10	8	11	9	14	15	15	9	5	10	13	11	12	13	9
1	17	1	9	9	11	13	11	14	12	11	8	8	13	11	15	11	12
1	17	1	12	9	11	15	12	12	14	10	8	13	13	11	14	13	13
1	17	1	9	11	10	13	14	13	15	8	11	10	11	12	13	10	12
1	17	1	12	9	12	11	14	14	15	8	9	11	12	12	14	15	11
1	17	1	12	8	13	12	13	12	15	8	5	9	13	13	11	9	11
1	17	1	8	8	10	12	11	13	15	8	11	7	11	10	14	9	12
1	17	1	15	8	15	13	14	13	13	12	7	6	6	15	13	14	9
1	17	1	11	10	12	12	14	11	15	9	8	10	13	10	14	10	11
1	17	1	10	7	11	10	15	15	15	9	11	9	15	13	14	15	9
1	17	1	9	10	9	10	12	14	14	9	7	12	12	12	15	9	12
1	17	1	12	9	9	12	9	12	11	12	12	10	11	12	12	9	11
1	17	1	9	6	14	15	11	12	11	14	9	15	12	13	14	12	11
1	17	1	12	8	13	13	12	15	13	10	14	11	13	10	14	11	12
1	17	1	13	9	14	13	10	13	15	11	14	12	15	12	13	11	8
1	17	1	8	6	7	7	11	15	5	5	3	5	7	9	9	7	7
1	17	1	12	10	13	6	13	15	15	10	10	13	12	15	14	14	11
1	17	1	11	8	14	8	12	15	10	10	3	11	11	9	11	12	14
1	17	1	10	4	13	9	11	14	14	12	6	8	12	11	11	11	14
1	17	1	9	10	13	12	14	13	15	12	7	8	13	12	14	10	11
1	17	1	13	15	14	13	12	15	14	14	9	15	15	13	11	14	14
1	17	1	12	10	12	15	12	15	13	13	8	13	13	12	15	14	12
1	17	1	10	9	12	15	13	9	13	8	7	10	9	10	14	9	8
1	17	1	13	7	13	11	9	14	8	11	13	12	9	14	13	12	13
1	17	1	12	12	13	13	15	14	15	10	12	11	15	10	13	11	13
1	17	1	14	6	13	11	9	13	7	10	7	7	13	12	10	10	14
1	18	1	7	8	13	12	15	11	15	10	8	10	9	10	15	11	11
1	18	1	10	9	12	12	15	13	15	10	8	13	10	14	14	12	10
1	18	1	9	7	12	11	11	13	15	10	7	9	10	9	13	9	10
1	18	1	11	10	11	12	14	15	13	10	7	13	9	12	13	9	13
1	18	1	13	9	13	8	11	11	12	7	3	7	11	13	12	10	11
1	18	1	13	9	14	13	11	12	10	13	5	12	15	14	15	8	4
1	18	1	7	4	11	9	14	15	14	11	6	5	5	8	13	14	10
1	18	1	12	4	13	7	11	10	9	11	4	6	9	14	13	11	13
1	18	1	12	10	12	11	12	13	13	9	11	7	11	13	12	10	12
1	18	1	14	11	15	12	12	14	15	14	9	14	14	15	12	13	12
1	18	1	15	10	13	12	12	15	15	9	10	11	12	12	12	15	12
1	18	1	15	15	11	8	14	10	11	11	10	5	14	14	11	14	15

1	19	1	10	9	12	13	11	15	12	14	12	11	12	13	14	11	11
1	19	1	11	8	11	9	11	13	13	10	10	10	12	12	10	10	11
1	19	1	11	8	14	10	4	11	6	8	11	10	15	11	14	9	12
1	19	1	9	4	15	14	15	14	15	12	5	7	7	8	14	8	6
1	19	1	15	15	15	8	14	15	15	15	11	15	15	14	15	14	11
1	19	1	13	4	14	7	10	15	4	9	12	10	13	13	8	12	8
1	19	1	11	9	10	10	12	11	15	10	8	13	14	12	14	10	12
1	19	1	10	10	11	9	13	13	11	11	10	10	14	9	11	15	11
1	19	1	9	9	10	11	13	12	15	10	7	9	9	10	13	10	10
1	19	1	7	8	12	10	9	14	13	9	4	10	7	9	10	12	13
1	19	1	7	9	13	8	10	12	14	10	8	9	9	9	13	12	10
1	19	1	12	11	14	13	15	12	13	12	8	12	14	10	12	13	10
1	19	1	12	7	14	14	15	13	14	12	9	10	11	11	13	14	13
1	19	1	12	13	15	11	12	10	14	12	7	13	11	15	15	13	13
1	19	1	7	10	7	12	14	12	15	11	4	10	14	7	15	4	9
1	19	1	11	8	14	13	9	13	13	13	9	14	12	11	13	15	14
1	19	1	10	13	12	10	12	10	13	7	5	10	13	13	12	12	11
1	19	1	14	14	15	12	13	14	15	11	9	11	10	11	15	15	14
1	19	1	14	13	15	12	13	13	15	12	11	12	14	11	12	10	13
1	19	1	8	12	15	15	12	15	15	13	7	15	15	10	15	12	9
1	20	1	15	12	15	8	11	10	11	12	12	11	6	10	13	15	13
1	20	1	12	8	14	14	13	15	15	15	9	14	12	9	13	15	13
1	20	1	13	9	15	13	9	11	12	9	7	12	14	11	13	14	11
1	20	1	12	10	13	9	11	15	11	10	6	11	12	14	11	10	11
1	20	1	11	8	12	7	12	12	12	10	8	10	13	14	12	10	9
1	20	1	13	11	14	9	9	14	13	13	7	14	13	13	11	12	14
1	20	1	15	15	14	12	9	13	12	11	10	14	15	14	12	10	15
1	20	1	13	11	14	14	13	14	15	10	11	13	11	13	13	12	11
9	20	1	14	12	15	9	14	13	9	9	14	11	14	12	11	11	15
9	20	1	15	12	14	10	12	15	12	15	8	11	14	14	12	15	14
1	21	1	14	8	15	11	14	6	15	11	7	9	8	14	15	14	12
1	21	1	11	8	14	10	13	13	13	12	7	10	11	13	12	9	12
1	21	1	11	7	9	11	8	12	11	8	8	6	12	11	11	11	10
1	21	1	8	6	13	12	14	15	11	8	5	9	14	14	12	14	10
1	21	1	13	10	9	12	14	11	13	14	7	10	10	12	15	11	13
1	21	1	15	12	15	12	12	15	14	15	11	13	15	14	13	15	12
1	21	1	13	9	13	10	11	15	9	11	12	12	13	13	15	14	12
1	21	1	8	12	13	4	7	12	7	9	5	13	11	9	11	12	13
1	21	1	15	12	12	12	13	14	14	13	15	15	13	15	12	13	14
1	22	1	11	7	10	9	9	13	9	11	5	9	15	13	9	12	11
9	22	1	15	10	15	13	14	14	11	15	12	10	14	14	10	15	13
1	22	1	15	10	13	9	7	14	9	14	8	10	13	12	12	15	13
7	22	1	11	9	15	12	11	15	14	9	10	10	14	11	13	15	9
4	22	1	13	12	15	12	13	14	13	10	8	13	14	13	14	9	14
1	22	1	12	10	15	7	9	13	15	13	12	12	10	15	15	10	13
1	22	1	15	14	15	14	14	14	15	12	13	15	14	15	12	13	14
1	23	1	12	9	11	9	11	11	12	12	9	9	12	12	13	13	11
1	23	1	15	9	13	11	10	12	7	15	14	10	9	13	10	15	12
1	23	1	10	8	12	11	11	9	9	8	8	7	12	11	10	14	12
7	23	1	15	9	15	13	14	14	12	14	11	12	15	13	11	15	15
3	23	1	14	15	12	11	13	10	9	10	8	12	15	15	14	9	15
1	23	1	10	9	11	11	15	13	13	11	7	10	9	10	12	14	14
1	23	1	12	10	15	13	14	13	15	12	9	10	11	11	12	15	11
1	23	1	15	6	15	11	14	13	14	14	11	14	13	14	10	15	11
1	23	1	13	10	14	12	11	14	13	13	10	9	12	11	14	14	11
1	23	1	10	12	12	14	13	13	13	13	9	14	13	13	15	15	12
1	23	1	10	5	12	7	12	13	15	7	9	7	10	12	13	13	11
7	23	1	10	10	9	11	7	10	5	9	9	9	11	9	9	5	6
7	23	1	10	7	11	12	13	13	8	12	6	7	9	9	10	14	12

7	23	1	9	10	10	8	13	11	8	9	6	11	10	7	9	15	13
7	24	1	7	12	10	7	12	10	6	8	5	7	13	11	5	13	13
7	24	1	13	7	12	8	9	12	3	12	11	10	8	9	3	15	13
7	24	1	12	8	13	9	12	10	9	10	9	11	10	12	6	13	9
7	24	1	13	7	11	3	15	7	7	11	14	10	9	5	4	15	13
7	24	1	9	8	8	9	12	13	12	12	10	10	9	9	10	6	10
1	24	1	7	7	13	5	13	9	15	9	4	11	14	14	11	10	11
1	24	1	15	11	11	14	12	14	15	10	7	11	14	11	14	6	15
9	24	1	14	12	11	8	12	11	7	11	9	11	14	12	14	12	13
1	24	1	10	7	13	12	9	12	14	8	7	9	12	12	14	8	9
1	24	1	15	10	15	6	13	8	9	11	7	11	12	13	9	12	14
1	24	1	9	5	9	8	7	12	5	10	5	9	11	10	9	12	11
3	25	1	15	15	13	14	14	13	4	13	9	10	12	9	12	15	13
7	25	1	15	9	10	9	5	11	4	11	5	11	10	13	3	15	15
7	25	1	14	13	14	14	14	13	14	12	13	12	13	14	14	15	12
7	25	1	10	8	9	10	11	14	3	11	10	7	12	11	8	15	13
7	25	1	10	11	9	9	10	10	10	10	9	10	8	6	6	8	13
9	25	1	15	15	15	3	7	15	3	3	9	7	15	15	7	5	15
1	25	1	9	3	13	13	15	14	12	11	3	5	14	12	15	11	10
1	25	1	13	12	15	15	14	15	15	15	12	14	14	15	15	13	12
1	25	1	12	12	12	11	13	14	13	11	8	10	12	10	14	11	12
3	25	1	14	9	13	9	11	12	9	9	13	11	13	13	9	10	12
9	25	1	15	15	15	9	12	15	13	13	4	15	13	13	12	10	14
4	25	1	15	11	15	14	14	9	13	10	13	13	15	13	15	15	12
5	25	1	15	11	15	12	10	12	5	9	12	11	14	12	9	15	13
8	25	1	14	11	12	8	13	13	6	11	8	11	12	11	9	14	12
2	25	1	10	11	14	12	14	15	13	15	7	14	12	10	14	15	8
4	25	1	13	13	12	13	11	12	13	10	8	9	12	12	9	14	13
1	25	1	10	8	13	9	9	13	8	9	8	11	14	9	11	15	14
3	26	1	12	9	13	10	13	12	12	11	11	10	10	12	14	11	10
3	26	1	13	14	14	8	10	11	8	9	13	10	13	13	9	11	13
11	26	1	11	15	6	14	7	7	11	9	8	8	12	10	11	13	8
3	26	1	15	15	15	5	11	12	9	8	9	12	15	15	13	6	15
9	26	1	15	8	15	15	15	15	15	9	8	10	13	15	14	9	12
3	26	1	13	8	14	7	14	13	15	15	5	7	10	10	15	12	12
3	26	1	14	11	15	15	15	13	15	14	3	15	15	15	15	15	15
2	26	1	11	6	14	5	7	11	6	10	5	7	11	15	6	14	15
8	26	1	10	13	14	12	7	12	9	7	7	15	15	6	15	14	14
1	27	1	12	9	9	9	10	12	9	10	10	11	12	13	10	15	11
5	27	1	9	12	11	10	11	12	11	7	4	10	10	11	12	7	11
4	27	1	15	15	15	15	14	15	11	9	3	15	11	15	15	15	15
2	27	1	14	10	14	4	3	12	11	11	10	13	15	12	15	15	12
7	27	1	14	13	14	14	13	14	14	13	13	12	14	12	12	15	12
2	27	1	13	13	11	8	13	11	10	12	7	11	13	11	9	15	13
7	27	1	13	7	8	7	10	11	8	10	10	6	14	12	12	15	13
7	28	1	12	6	13	5	11	15	3	8	12	10	15	9	4	15	14
7	28	1	13	10	11	9	6	7	8	7	8	7	9	9	10	8	7
7	28	1	11	11	15	14	14	15	4	9	8	8	12	11	9	15	14
2	28	1	10	9	9	8	11	12	8	8	8	8	10	8	9	12	11
4	28	1	15	7	15	10	15	15	11	11	6	9	15	14	11	14	14
11	28	1	14	11	13	14	13	15	12	11	8	10	15	14	14	13	14
3	28	1	10	12	12	11	14	13	14	11	4	11	13	11	14	12	12
5	28	1	12	10	13	13	15	15	9	11	10	11	13	11	13	15	11
3	28	1	12	8	13	9	12	12	6	10	6	11	11	13	10	9	12
4	28	1	9	9	12	10	12	10	10	9	9	10	11	10	10	12	11
5	28	1	13	8	12	12	11	13	12	10	8	11	14	11	14	15	15
9	29	1	9	10	13	12	11	11	6	11	9	11	14	14	12	10	12
11	29	1	14	10	15	8	10	13	14	11	9	8	13	11	9	9	12
3	29	1	5	5	6	7	9	13	8	7	3	7	11	9	13	5	8

11	29	1	12	9	8	5	11	15	9	9	9	11	13	11	12	13	12
1	29	1	9	8	11	11	12	12	12	11	9	11	10	11	12	12	9
2	29	1	12	9	13	11	9	12	9	7	7	7	9	10	9	10	12
10	30	1	15	12	15	14	11	15	13	12	12	15	15	15	15	15	15
5	30	1	12	12	13	10	12	13	11	10	9	10	13	12	12	13	12
4	30	1	11	11	14	11	11	15	8	9	8	12	12	12	10	14	14
3	30	1	8	8	10	12	13	11	14	12	4	6	7	9	13	10	11
10	30	1	14	11	15	13	15	15	14	9	8	14	15	13	15	10	12
3	30	1	13	10	10	3	3	7	7	6	3	14	9	8	10	12	9
3	30	1	12	8	8	7	9	10	8	8	6	6	12	11	9	10	11
9	30	1	10	11	15	14	15	10	15	10	6	7	15	11	15	11	12
1	30	1	12	8	13	9	10	11	8	11	11	11	13	9	9	14	11
10	31	1	13	11	14	13	15	12	12	12	11	12	13	14	14	12	13
11	31	1	15	9	15	12	15	15	15	10	7	10	15	15	15	15	15
3	31	1	12	14	14	14	15	13	14	12	13	12	14	13	14	13	12
3	31	1	12	11	15	13	14	14	14	12	7	12	12	11	12	15	12
3	31	1	13	10	13	11	13	13	12	12	7	8	15	10	12	15	12
9	31	1	11	9	12	13	12	15	15	13	9	11	12	10	14	14	11
5	31	1	11	11	11	10	11	11	8	11	7	8	11	9	10	12	11
2	31	1	15	8	11	5	10	8	7	12	9	4	11	14	10	14	13
3	32	1	14	6	12	11	13	15	8	13	4	9	12	11	12	15	13
3	32	1	14	7	14	7	13	15	13	9	13	12	12	15	9	15	14
3	32	1	15	10	15	8	15	14	15	15	7	8	11	13	14	15	14
8	32	1	12	7	14	10	14	11	13	11	9	9	11	9	10	15	13
11	32	1	13	9	15	13	13	12	6	11	10	4	10	10	7	10	12
3	32	1	12	12	14	12	12	12	14	12	10	10	15	11	15	12	11
3	32	1	10	9	14	12	14	15	14	14	7	9	11	11	14	15	11
3	32	1	12	10	13	12	15	13	15	11	11	13	13	12	15	11	11
9	32	1	9	9	13	12	14	15	15	12	7	13	13	8	15	11	12
5	32	1	15	11	12	7	7	13	8	7	10	10	13	9	12	14	14
5	32	1	15	11	15	15	15	15	15	15	12	14	15	15	15	15	14
5	33	1	13	6	15	6	5	8	5	8	6	6	15	15	15	6	15
3	33	1	14	13	15	14	12	12	14	14	12	10	14	13	14	15	14
4	33	1	13	11	13	13	15	13	13	15	8	11	14	12	14	15	11
9	33	1	14	8	15	13	14	13	13	13	9	12	11	12	15	14	11
3	33	1	14	7	15	7	15	13	15	15	5	6	10	11	14	15	13
10	33	1	10	9	13	11	12	12	12	13	8	13	11	12	14	13	7
3	33	1	11	10	15	8	15	13	15	15	3	15	15	15	13	15	14
3	33	1	14	12	14	11	15	15	15	13	12	14	13	15	15	15	15
2	33	1	12	7	11	7	12	13	10	9	7	6	12	15	11	15	11
3	34	1	15	9	13	12	13	13	12	14	12	12	14	13	11	15	13
10	34	1	15	12	13	12	11	14	13	10	11	12	15	15	14	15	13
5	34	1	15	9	14	10	13	14	6	12	15	14	15	12	11	13	13
9	34	1	13	11	14	14	13	15	14	15	14	14	13	14	11	10	10
8	34	1	12	10	12	8	13	12	14	9	6	11	15	13	11	12	13
5	34	1	10	13	15	10	12	12	12	10	8	12	15	14	14	14	14
5	34	1	15	10	10	9	11	13	7	10	7	8	11	11	8	15	12
7	35	1	12	11	11	9	13	14	6	7	5	13	14	12	12	15	11
10	35	1	9	10	10	9	12	11	8	6	11	8	10	7	9	6	11
11	35	1	12	6	11	8	13	9	14	14	7	6	12	10	12	12	10
3	35	1	12	5	15	5	11	11	3	9	4	3	5	13	3	15	14
5	35	1	12	11	14	12	12	12	8	12	10	11	9	12	12	15	13
10	35	1	15	11	15	4	13	11	12	7	11	12	15	15	9	14	15
3	36	1	10	10	10	8	15	15	14	12	7	8	12	11	12	15	12
3	36	1	12	9	13	7	14	11	10	13	9	9	14	10	14	10	14
3	36	1	14	12	13	9	14	13	13	13	11	10	12	11	13	12	12
5	36	1	14	11	15	11	9	15	11	13	8	13	15	14	14	13	15
7	37	1	13	9	15	10	10	13	10	7	4	13	11	12	14	12	15
			6	10	7	10	8	8	8	8	10	8	10	9	9	9	8

3	37	1	15	11	14	11	11	12	11	8	5	11	11	11	6	15	15
4	37	1	15	13	15	13	15	14	15	13	5	11	12	15	15	9	15
3	37	1	12	10	13	11	9	12	14	12	7	13	9	10	12	13	12
5	37	1	12	9	13	9	9	12	9	8	10	9	13	13	9	14	12
5	37	1	15	14	13	13	15	15	15	8	15	14	14	13	11	12	15
3	38	1	10	7	12	6	12	14	15	7	3	6	11	10	12	15	12
3	39	1	15	15	15	9	15	14	15	11	9	11	10	13	14	15	14
8	39	1	14	13	12	9	12	12	11	10	9	11	13	10	14	15	13
10	39	1	15	10	11	12	12	11	13	11	12	8	13	13	11	13	12
3	39	1	13	13	13	11	13	14	11	14	11	12	14	12	10	15	14
4	39	1	13	11	12	8	11	13	11	8	9	9	14	12	11	10	15
10	40	1	15	15	15	10	15	15	15	15	7	12	15	14	15	15	15
3	40	1	12	10	9	11	15	15	15	9	7	11	14	10	10	15	12
11	40	1	15	6	13	12	12	15	9	12	6	6	15	13	9	15	15
3	40	1	13	10	15	11	14	11	14	14	9	6	13	9	13	15	14
3	40	1	13	14	15	15	13	12	11	13	11	14	10	11	12	14	14
10	42	1	8	7	12	10	14	11	13	9	7	10	15	10	13	12	13
3	42	1	15	12	15	12	15	10	6	13	15	11	15	10	10	15	12
4	44	1	8	6	9	11	13	11	14	11	7	10	10	9	14	9	11
3	44	1	13	11	15	15	15	15	15	14	9	15	12	12	14	12	15
3	44	1	10	10	13	14	14	12	12	9	11	11	13	11	14	13	12
10	44	1	10	9	12	12	15	13	14	12	10	9	12	10	12	12	12
3	44	1	13	11	12	12	11	11	8	12	11	11	14	8	8	11	9
11	44	1	12	12	12	12	12	11	12	12	11	13	13	12	12	12	12
1	15	2	8	10	9	10	11	14	10	11	3	12	7	12	15	11	10
1	15	2	11	7	10	12	10	15	12	12	11	9	11	10	13	13	13
1	15	2	11	7	13	13	12	13	14	10	11	11	11	11	11	8	12
1	15	2	13	10	14	14	13	14	14	13	11	11	14	13	12	13	11
1	15	2	13	12	14	14	12	14	15	11	10	12	12	13	14	15	12
1	15	2	11	9	12	14	12	14	12	13	9	12	12	12	13	13	9
1	15	2	10	11	13	14	13	13	11	10	9	12	13	12	13	12	11
1	15	2	11	10	14	13	14	14	11	11	10	11	13	13	13	15	14
1	15	2	10	10	12	9	12	9	13	9	9	7	12	11	12	15	12
1	15	2	14	9	14	11	13	12	13	8	11	9	14	11	11	12	11
1	15	2	11	8	12	9	14	13	13	12	12	13	10	12	15	14	10
1	15	2	12	6	14	11	13	15	15	11	9	12	10	6	12	15	13
1	15	2	14	12	15	14	14	12	14	11	9	11	10	15	10	15	13
1	15	2	13	12	14	12	14	15	13	12	14	14	10	10	11	11	8
1	15	2	9	7	12	12	11	15	12	12	8	9	8	10	12	15	10
1	15	2	7	8	8	11	9	12	9	6	9	7	9	7	9	9	9
1	15	2	10	11	13	13	14	15	14	12	11	12	13	8	12	12	12
1	15	2	10	10	12	9	9	12	14	13	12	14	7	9	12	14	7
1	15	2	10	11	14	12	13	13	12	13	10	13	12	14	14	14	12
1	15	2	14	10	12	12	9	15	13	12	15	12	13	9	11	14	10
1	15	2	15	6	12	11	12	12	14	8	10	8	9	7	12	15	9
1	15	2	10	11	10	13	13	14	15	10	5	11	12	12	14	15	13
1	15	2	10	9	14	12	12	15	15	10	13	12	14	15	15	14	9
1	15	2	10	5	9	10	9	14	11	7	9	10	14	14	11	14	7
1	15	2	13	11	13	14	12	14	11	9	7	12	13	14	9	15	14
1	15	2	15	12	14	12	9	14	14	12	12	12	9	13	13	13	13
1	15	2	7	11	11	12	13	14	13	10	6	11	11	9	14	9	10
1	15	2	11	11	14	12	12	15	9	13	6	12	11	10	11	10	12
1	15	2	12	7	11	9	9	15	13	9	9	7	9	8	13	10	13
1	15	2	11	7	14	10	12	15	15	10	6	6	10	11	10	11	12
1	15	2	9	7	15	15	15	15	15	12	9	14	11	14	13	14	12
1	15	2	15	10	15	13	12	10	15	9	7	8	9	11	13	12	15
1	15	2	13	9	14	12	13	15	14	11	9	11	10	10	11	15	11
1	15	2	14	12	15	13	15	15	15	15	13	13	15	14	14	15	15
1	15	2	14	9	14	11	13	15	12	10	8	11	12	11	12	14	12

1	15	2	6	7	8	14	14	14	13	12	6	9	12	11	10	9	8
1	15	2	10	9	11	13	10	14	14	9	8	12	11	10	12	13	11
1	15	2	13	9	11	13	15	11	15	13	14	4	12	13	15	15	5
1	15	2	10	8	12	9	11	13	12	11	9	10	11	12	11	9	9
1	15	2	8	6	12	13	11	12	15	11	6	10	12	7	13	12	13
1	15	2	14	6	13	8	12	11	8	9	7	6	8	9	12	11	6
1	15	2	14	8	15	14	15	15	15	11	11	13	14	13	15	14	12
1	15	2	4	10	7	9	7	6	4	9	7	7	10	8	7	8	7
1	15	2	15	8	15	14	13	12	13	9	12	13	9	11	11	11	14
1	15	2	15	9	14	11	12	11	15	12	9	11	11	10	15	14	10
1	15	2	13	6	12	12	11	12	15	12	10	10	13	13	13	14	11
1	15	2	13	12	13	12	12	15	12	12	12	13	10	5	13	15	11
1	15	2	11	11	13	12	11	15	11	12	11	10	14	13	13	12	9
1	15	2	12	7	12	12	12	14	14	12	7	10	13	13	12	12	12
1	15	2	10	9	12	8	10	14	13	11	12	7	10	5	10	9	9
1	15	2	12	12	12	14	12	12	12	12	11	10	12	12	12	14	12
1	15	2	12	11	15	14	15	15	15	15	12	13	12	15	15	13	11
1	15	2	10	9	12	12	12	13	15	12	9	13	11	10	15	15	8
1	15	2	9	5	13	12	13	13	15	9	5	12	9	12	10	13	9
1	15	2	7	8	14	14	14	13	15	11	3	9	9	12	13	14	9
1	15	2	11	7	9	13	7	11	13	10	8	8	10	7	8	12	11
1	15	2	8	8	11	8	10	10	9	10	5	8	11	3	10	9	14
1	15	2	11	7	15	15	13	13	15	10	10	12	12	14	13	13	12
1	16	2	13	13	13	11	12	12	12	13	12	12	13	12	12	15	9
1	16	2	14	7	14	13	13	12	15	11	11	12	15	11	14	15	13
1	16	2	14	10	13	12	11	11	15	10	12	11	12	11	13	12	13
1	16	2	12	10	14	13	14	14	11	12	10	11	11	12	11	15	12
1	16	2	15	9	14	14	14	15	12	10	13	12	12	14	15	14	13
1	16	2	13	5	15	12	13	13	10	9	11	8	9	13	9	15	15
1	16	2	8	8	10	14	11	13	15	10	10	10	12	10	15	13	10
1	16	2	8	12	10	13	12	13	11	9	4	9	15	13	9	11	12
1	16	2	7	8	10	11	10	6	8	8	4	5	8	7	9	8	7
1	16	2	9	6	12	13	13	13	11	13	13	9	8	10	9	15	11
1	16	2	9	5	14	13	10	15	13	9	3	10	11	7	15	9	11
1	16	2	14	10	15	10	10	14	15	12	11	14	14	10	9	15	13
1	16	2	14	8	14	12	13	12	14	9	7	13	11	10	12	14	14
1	16	2	10	8	11	10	12	13	14	13	7	9	10	9	11	12	10
1	16	2	13	13	15	9	11	7	13	6	6	13	10	12	15	10	13
1	16	2	9	5	12	11	12	15	11	11	6	9	8	14	11	8	11
1	16	2	11	8	15	8	13	12	15	11	10	12	11	12	13	9	10
1	16	2	14	13	13	13	12	15	11	14	12	13	14	12	13	15	9
1	16	2	11	10	10	11	7	10	10	12	8	11	12	12	10	13	12
1	16	2	8	8	12	14	13	15	9	13	8	11	11	8	11	11	10
1	16	2	15	12	14	15	13	15	12	13	14	13	11	15	13	15	10
1	16	2	11	6	13	14	14	7	9	10	11	14	7	12	13	14	9
1	16	2	15	14	15	12	14	14	10	15	12	15	14	15	11	14	13
1	16	2	15	13	15	15	15	15	14	13	14	14	15	14	13	13	14
1	16	2	9	7	11	9	11	12	12	9	6	10	15	11	11	13	13
1	16	2	10	8	12	10	12	9	12	11	8	11	9	12	11	15	9
1	16	2	9	9	11	10	12	9	11	10	9	9	13	11	13	11	10
1	16	2	14	10	13	15	11	14	12	11	11	11	10	11	12	13	9
1	16	2	7	7	10	11	13	15	10	10	5	7	5	7	14	9	9
1	16	2	8	7	9	11	13	13	14	9	5	10	10	12	13	9	7
1	16	2	7	4	11	6	10	15	5	12	8	9	9	6	7	13	10
1	16	2	7	6	10	5	12	13	11	8	6	10	13	4	11	9	6
1	16	2	6	11	13	6	11	13	10	12	4	11	10	8	5	15	10
1	16	2	15	7	15	6	9	14	10	10	13	8	14	9	10	15	14
1	16	2	11	9	15	12	15	15	12	15	9	12	13	14	15	14	11
1	16	2	7	4	14	12	10	12	15	15	9	9	10	14	15	10	7

1	16	2	6	6	10	8	9	10	12	10	6	10	6	10	10	9	9
1	16	2	9	5	13	12	12	14	13	10	4	8	10	12	12	12	8
1	16	2	13	9	10	9	9	13	15	9	10	9	10	14	14	12	6
1	16	2	9	6	14	14	14	11	11	12	4	11	11	15	15	8	10
1	16	2	11	13	15	14	14	14	13	7	4	10	13	11	15	12	9
1	16	2	8	7	13	11	11	9	13	11	5	10	9	9	12	13	9
1	16	2	8	6	12	12	12	15	15	9	11	9	8	8	13	11	6
1	16	2	12	3	15	14	15	15	14	15	7	3	7	9	7	15	10
1	16	2	14	7	15	14	15	15	14	13	11	7	10	13	12	15	12
1	16	2	9	11	15	11	15	15	15	11	7	13	12	12	15	13	10
1	16	2	11	7	14	8	5	15	12	9	9	11	14	8	10	15	13
1	17	2	11	7	15	14	12	14	14	12	9	9	7	9	12	13	11
1	17	2	15	10	15	15	15	15	15	15	12	14	14	15	15	15	11
1	17	2	12	8	14	13	10	15	13	11	15	14	10	11	13	8	11
1	17	2	10	8	14	15	12	15	12	10	7	9	12	10	11	12	9
1	17	2	11	8	14	13	13	14	15	7	6	10	12	10	11	15	12
1	17	2	8	9	15	13	14	15	10	11	4	13	10	10	11	11	14
1	17	2	8	13	12	14	10	14	12	12	5	9	11	14	15	12	10
1	17	2	7	7	12	11	11	13	11	13	6	8	9	6	10	13	10
1	17	2	13	11	12	12	15	13	15	11	9	11	12	14	11	14	12
1	17	2	12	13	15	14	11	14	14	14	14	13	15	11	9	15	14
1	17	2	13	9	14	14	10	14	14	14	8	13	12	10	13	15	12
1	17	2	12	14	15	14	11	14	15	14	15	10	15	12	13	14	10
1	17	2	11	3	14	14	9	12	11	13	7	10	9	11	14	13	13
1	17	2	13	13	13	11	13	14	15	13	14	12	14	14	15	15	14
1	17	2	7	4	15	15	15	15	15	13	9	15	11	13	15	15	10
1	17	2	10	11	12	12	13	11	14	11	8	11	12	11	15	12	9
1	17	2	11	11	15	15	15	15	15	13	9	15	12	14	15	13	10
1	17	2	10	10	15	11	11	14	12	10	10	13	11	8	12	15	12
1	17	2	11	9	14	14	13	15	15	10	11	11	12	15	13	15	12
1	17	2	11	7	11	8	9	14	10	12	10	7	10	10	10	15	12
1	17	2	12	4	14	12	11	15	11	10	11	4	9	10	11	15	15
1	17	2	11	12	13	14	13	14	13	13	10	12	13	11	15	10	14
1	17	2	8	7	11	9	8	13	11	12	7	8	10	9	10	15	13
1	17	2	10	8	14	15	15	15	15	12	7	15	7	7	15	14	15
1	17	2	10	8	13	14	14	13	13	12	10	12	14	13	12	13	12
1	17	2	15	11	12	9	14	15	8	11	8	7	13	15	12	15	13
1	17	2	10	10	12	12	11	13	15	12	7	12	11	13	13	11	11
1	17	2	11	12	13	14	14	15	15	14	10	12	14	13	15	14	10
1	17	2	7	9	13	13	13	14	12	8	7	14	10	14	12	12	7
1	17	2	12	9	12	13	13	15	12	7	11	9	9	9	11	10	11
1	17	2	11	6	10	11	9	10	11	9	7	8	9	9	10	14	12
1	17	2	12	9	12	11	12	12	11	10	11	9	11	11	12	12	11
1	17	2	12	10	15	7	8	15	10	8	6	11	13	12	9	15	13
1	17	2	11	5	12	11	3	5	4	5	6	6	11	10	4	15	8
1	17	2	11	7	13	7	8	12	7	7	5	9	13	13	8	15	14
1	17	2	4	9	6	9	7	3	8	3	8	7	8	4	7	5	6
1	18	2	9	11	13	12	13	15	15	8	8	13	12	12	12	10	13
1	18	2	13	10	14	14	9	13	10	7	11	10	13	14	12	9	13
1	18	2	10	12	13	15	14	15	15	12	8	11	13	13	14	15	13
1	18	2	3	7	9	12	10	14	10	7	3	7	13	12	14	14	6
1	18	2	10	10	15	15	12	14	15	14	10	13	12	12	13	11	12
1	18	2	8	9	14	9	12	14	14	10	6	10	10	7	10	15	10
1	18	2	13	14	14	14	15	15	15	13	13	14	9	12	14	15	9
1	18	2	9	6	15	14	12	14	11	12	5	13	8	12	12	14	10
1	18	2	9	6	12	9	12	15	15	9	12	9	11	12	13	14	10
1	18	2	12	11	14	7	10	12	15	12	9	11	11	12	14	15	11
1	18	2	8	7	10	10	11	11	11	8	7	7	7	5	13	10	12
1	18	2	9	7	15	14	15	15	11	9	10	13	9	10	14	15	9

1	18	2	11	8	14	11	14	11	12	10	10	12	12	11	11	11	10
1	18	2	10	10	11	13	10	15	12	10	10	13	11	10	13	15	11
1	18	2	15	8	15	13	13	13	15	9	11	13	10	14	15	15	12
1	19	2	14	7	12	12	13	15	13	9	8	11	11	13	10	14	12
1	19	2	15	10	15	12	15	15	14	13	12	14	11	15	15	15	14
1	19	2	11	3	13	11	10	14	13	9	7	7	12	10	13	10	11
1	19	2	9	9	10	14	13	10	7	10	6	7	8	9	11	11	7
1	19	2	12	9	14	11	13	10	13	10	8	12	12	11	12	13	11
1	19	2	8	6	15	11	9	13	11	10	8	3	10	9	9	9	10
1	19	2	11	6	11	9	8	12	9	6	7	6	11	11	12	15	12
1	19	2	12	7	15	10	15	10	13	10	10	10	4	11	11	11	9
1	19	2	12	7	11	8	11	11	9	9	5	5	10	13	7	14	11
1	19	2	10	10	13	12	12	15	13	13	10	12	13	11	11	14	12
1	19	2	3	4	14	9	14	15	14	12	9	8	11	9	14	15	9
1	19	2	12	6	12	11	12	15	13	11	9	11	9	12	11	15	13
1	19	2	12	3	8	5	8	14	3	7	8	3	8	7	3	10	15
1	19	2	15	3	15	11	15	15	15	9	15	15	15	9	7	15	15
6	19	2	13	11	14	12	14	13	13	11	7	11	12	12	12	14	13
1	19	2	11	10	14	13	13	14	15	12	11	9	10	14	12	15	14
1	19	2	12	12	14	12	15	15	15	15	3	12	13	15	14	11	10
1	20	2	12	5	9	11	13	11	11	11	10	12	11	10	12	8	6
1	20	2	11	7	13	9	10	13	12	11	11	12	9	11	11	13	9
1	20	2	13	7	12	13	12	14	13	11	12	7	11	11	13	12	8
1	20	2	13	6	11	7	15	15	15	12	4	8	9	14	13	15	8
1	20	2	14	6	15	10	12	15	13	11	14	9	12	12	10	14	10
1	20	2	15	10	15	13	14	15	14	11	15	11	12	15	13	13	9
1	20	2	12	3	12	7	6	11	5	6	8	4	13	6	6	9	10
1	20	2	10	9	14	8	12	13	15	9	5	11	13	11	13	5	14
1	20	2	15	10	14	10	10	14	13	15	9	11	12	12	10	11	9
1	20	2	13	10	13	8	10	10	9	14	7	9	12	13	10	11	12
1	20	2	15	11	13	11	9	12	12	11	10	11	9	11	10	13	11
1	20	2	12	3	15	12	15	14	15	11	6	12	6	11	9	15	8
2	20	2	14	8	11	12	10	14	9	14	10	12	10	14	8	15	13
1	21	2	8	3	9	5	6	5	10	3	5	4	8	3	3	3	4
1	21	2	9	9	15	12	10	14	9	10	9	9	13	12	9	14	10
2	21	2	9	11	13	14	14	11	13	9	5	12	13	12	13	14	11
1	21	2	12	9	14	12	10	15	12	12	8	13	11	11	13	11	11
1	21	2	11	9	15	15	15	14	14	12	10	12	13	12	14	14	13
2	21	2	12	10	14	10	11	13	10	13	11	12	13	13	12	15	13
1	21	2	7	6	10	9	11	9	11	8	6	8	8	9	10	9	8
3	21	2	15	9	11	11	12	11	15	7	6	11	12	13	14	14	11
1	21	2	15	10	14	14	15	15	15	10	7	12	15	14	15	13	13
6	22	2	14	10	15	15	14	15	15	15	10	13	13	14	15	14	12
3	22	2	7	4	14	6	15	14	15	13	6	10	12	10	14	13	11
1	22	2	14	9	13	15	13	13	15	10	10	9	12	13	12	13	10
1	22	2	14	11	12	9	12	11	13	10	11	9	12	11	14	14	13
1	22	2	11	10	15	9	14	14	12	12	11	11	11	10	11	13	13
2	22	2	12	10	13	10	11	13	7	9	7	8	11	11	8	14	13
2	22	2	9	12	15	10	11	10	12	10	8	8	13	12	13	11	12
1	22	2	12	9	13	10	12	12	12	10	6	8	14	11	12	15	11
1	22	2	8	6	12	10	11	15	12	9	7	10	13	10	10	15	9
1	22	2	14	8	13	13	9	13	5	15	9	8	11	13	4	15	13
1	22	2	11	10	15	10	12	15	11	11	6	13	12	8	11	15	11
1	23	2	14	10	13	6	11	13	8	9	9	6	14	14	12	12	15
1	23	2	12	11	14	14	13	15	13	15	12	12	9	14	14	14	13
1	23	2	9	7	12	13	15	14	14	13	9	11	13	12	15	12	11
1	23	2	12	9	12	12	11	12	11	12	11	12	13	11	11	15	13
1	23	2	11	8	15	13	15	10	12	9	8	6	9	9	13	15	10
1	23	2	14	11	14	12	13	15	13	10	12	14	14	14	14	12	11

1	23	2	12	11	15	13	12	13	10	12	10	12	14	13	12	15	14
1	23	2	15	9	15	10	9	9	14	12	7	10	13	13	11	15	14
1	23	2	15	13	15	15	12	15	10	15	15	15	13	12	15	15	13
1	23	2	12	8	10	7	7	13	5	8	9	9	13	12	9	15	12
2	23	2	3	11	3	3	7	3	11	5	4	6	5	4	14	3	5
1	23	2	9	11	12	9	13	11	11	11	7	8	11	12	12	11	12
1	23	2	15	11	15	15	13	14	12	14	15	13	14	13	11	15	12
1	23	2	12	13	13	11	14	14	13	9	12	14	13	13	12	15	13
3	23	2	13	7	13	8	12	9	5	14	4	11	11	15	9	11	9
6	24	2	15	8	15	12	14	14	12	13	11	8	10	14	11	15	12
3	24	2	13	10	15	15	12	15	11	12	4	14	11	13	11	15	10
3	24	2	11	11	11	14	12	14	10	8	9	8	11	13	12	15	14
6	24	2	11	10	12	9	11	14	15	12	9	12	12	12	8	13	12
3	24	2	13	12	15	15	15	13	15	15	11	15	15	13	14	15	14
3	24	2	13	11	15	12	14	13	13	12	11	13	11	13	12	14	14
3	24	2	11	9	13	11	14	12	10	14	11	10	13	13	13	12	9
1	24	2	8	3	10	4	6	15	3	5	7	3	13	14	4	7	12
1	24	2	12	11	12	13	13	13	12	11	9	12	11	11	12	14	11
1	24	2	11	11	10	12	13	13	13	9	6	10	14	13	15	11	10
1	24	2	13	15	14	13	13	13	13	13	7	13	15	14	13	15	12
1	24	2	15	12	15	15	15	14	11	9	5	11	13	13	12	13	15
2	24	2	13	9	13	12	9	12	6	10	9	9	13	15	9	12	13
1	24	2	11	9	15	9	11	12	5	12	6	10	10	10	5	15	9
1	24	2	11	7	11	8	11	13	3	8	7	7	11	14	7	11	13
1	24	2	15	8	15	9	14	14	11	11	9	11	14	11	10	14	14
1	24	2	12	9	13	13	10	14	8	12	9	10	14	12	12	12	10
1	24	2	10	9	13	12	13	13	12	12	10	12	14	13	11	12	11
2	25	2	15	15	8	5	8	8	4	5	6	12	15	15	5	9	15
9	25	2	12	10	13	13	13	15	11	9	4	10	14	13	12	14	13
9	25	2	12	10	13	12	13	14	12	12	12	12	14	15	12	14	14
9	25	2	15	8	14	9	12	15	8	10	9	10	12	10	12	14	15
5	25	2	10	11	15	13	12	13	15	15	10	13	10	15	12	13	12
5	25	2	15	8	12	6	10	8	9	9	4	6	8	12	9	14	15
2	25	2	12	10	12	11	11	15	9	12	9	9	13	14	9	13	12
1	25	2	10	14	15	9	14	15	11	15	9	9	14	11	11	15	14
3	25	2	13	10	15	8	12	15	14	11	9	13	11	12	14	12	11
3	25	2	13	9	14	11	14	14	15	15	12	13	15	12	14	15	14
11	26	2	15	11	15	15	15	15	11	15	12	12	14	12	10	15	15
3	26	2	14	11	15	15	15	14	15	12	8	15	14	12	15	15	11
2	26	2	15	9	14	11	15	15	6	12	8	10	15	15	13	15	15
3	26	2	8	6	14	8	11	11	12	12	6	6	8	12	7	11	11
9	26	2	12	10	14	7	15	14	8	6	4	11	11	12	10	14	14
5	26	2	9	9	14	12	12	12	12	14	7	11	9	14	13	13	14
5	26	2	13	9	12	11	14	12	9	8	10	10	15	12	10	15	12
5	26	2	15	11	13	11	10	11	10	13	8	10	10	11	9	12	13
1	26	2	11	12	13	12	15	13	13	11	13	13	11	13	11	9	11
2	26	2	13	11	13	11	12	13	6	7	6	9	12	10	7	9	13
2	26	2	12	9	14	10	12	13	7	9	10	9	12	12	10	15	12
9	27	2	14	5	13	13	15	13	13	15	13	7	6	7	14	9	8
3	27	2	14	15	15	10	15	14	15	14	7	12	11	11	15	15	15
9	27	1	12	15	15	13	15	14	15	11	11	15	14	11	14	15	14
3	27	2	10	8	12	11	14	12	8	7	10	6	13	12	14	11	9
5	27	2	12	6	15	14	15	15	14	7	11	9	13	8	15	15	11
6	27	2	11	4	12	9	14	12	14	11	9	10	12	13	10	12	11
2	27	2	9	9	8	10	13	15	9	11	6	10	11	14	11	12	12
5	27	2	12	11	15	10	15	14	14	13	11	12	12	14	12	15	13
3	28	2	15	7	15	15	15	13	15	9	5	13	15	15	14	15	15
11	28	2	4	3	9	9	14	11	14	15	8	3	4	9	10	12	8
6	28	2	7	5	14	6	14	12	15	15	3	6	8	6	11	12	7

3	28	2	12	10	15	14	15	15	12	15	12	12	12	13	15	10	11
5	28	2	11	8	10	10	8	9	8	11	8	7	10	11	9	13	11
1	28	2	11	8	14	15	14	15	15	9	12	8	13	9	15	14	14
3	28	2	15	7	15	12	15	10	14	14	7	10	12	11	12	15	11
5	28	2	9	11	6	9	3	11	10	9	15	7	6	9	8	7	9
4	28	2	9	6	10	9	12	13	11	12	6	8	8	12	14	10	7
9	29	2	13	8	11	5	9	9	6	12	11	8	13	14	8	15	13
5	29	2	12	10	14	14	15	13	12	11	9	11	13	13	12	15	12
3	29	2	15	12	14	15	15	15	11	9	15	11	13	15	11	13	15
3	29	2	9	3	9	9	9	15	9	10	9	7	7	9	9	9	9
6	29	2	7	5	11	11	12	12	12	11	5	9	11	11	12	11	8
3	30	2	13	8	15	14	15	11	15	14	7	11	13	15	15	14	9
3	30	2	12	9	14	12	13	14	14	14	11	11	9	9	12	12	13
9	30	2	12	7	15	14	15	15	14	15	12	15	11	9	14	11	10
5	30	2	8	9	12	14	15	15	15	10	3	11	12	15	14	8	10
5	30	2	10	8	10	8	10	13	8	11	9	10	9	10	9	12	12
5	31	2	13	6	15	9	12	12	7	10	4	11	12	12	10	12	11
3	31	2	11	7	10	10	13	11	7	9	8	8	6	9	13	10	7
6	31	2	13	7	15	13	15	15	12	15	15	11	12	12	13	15	13
6	31	2	10	6	15	15	15	15	15	9	11	10	10	7	15	12	13
3	32	2	15	13	15	15	15	15	15	7	6	14	14	14	7	15	15
3	32	2	12	12	15	14	15	13	13	14	10	11	13	12	12	15	11
6	32	2	8	13	14	10	15	10	10	15	10	11	10	12	11	15	12
3	32	2	11	8	14	11	15	15	15	11	10	11	10	11	14	12	12
9	32	2	15	9	15	13	13	12	10	10	12	11	12	9	12	15	10
5	32	2	11	11	12	12	15	13	15	11	7	12	12	10	14	12	12
9	32	2	12	9	12	12	12	15	16	14	8	12	13	14	13	15	14
5	32	2	13	6	13	8	12	10	8	9	3	7	14	13	13	9	14
5	32	2	11	7	15	14	14	9	11	9	9	13	13	14	12	13	12
3	33	2	8	6	13	10	12	15	13	14	7	8	9	6	12	13	10
2	33	2	13	8	13	14	14	14	15	8	9	10	13	11	14	11	12
5	33	2	12	10	11	12	14	15	12	9	9	9	11	13	11	11	14
5	33	2	14	13	14	13	15	15	9	11	9	15	14	13	14	15	13
3	33	2	10	8	13	12	15	14	15	15	5	14	14	9	11	13	11
3	33	2	14	10	12	15	12	13	10	11	13	11	13	11	13	10	11
6	34	2	8	8	15	15	15	9	15	4	11	14	11	9	15	13	8
11	34	2	10	9	10	11	15	14	6	10	6	9	11	9	8	12	12
3	34	2	12	10	15	15	14	12	15	14	11	12	14	10	11	14	10
3	34	2	15	10	15	12	14	15	8	13	13	10	12	12	12	13	14
6	34	2	10	9	15	13	14	12	15	14	8	11	12	15	15	15	10
5	34	2	13	9	12	12	13	13	9	8	10	11	14	12	12	14	14
10	34	2	14	9	14	13	14	12	10	14	13	9	15	12	9	15	14
3	35	2	8	7	10	8	12	13	13	9	4	11	9	6	10	15	10
9	35	2	15	7	15	15	15	15	7	11	13	10	14	15	12	15	15
5	35	2	13	5	12	9	13	8	14	13	12	9	12	11	8	13	11
5	35	2	14	8	8	10	12	15	9	15	11	9	11	9	9	15	15
11	35	2	12	8	13	12	14	13	9	8	8	10	10	9	13	15	13
3	35	2	14	12	13	11	15	15	12	10	13	12	13	12	10	12	13
3	36	2	12	7	14	12	14	13	15	12	12	13	11	12	12	14	11
3	36	2	12	9	15	13	15	15	14	14	11	13	11	12	13	15	12
3	36	2	9	5	13	11	15	14	15	10	10	8	8	11	10	12	11
3	36	2	14	12	14	12	13	14	12	13	10	13	14	13	13	13	13
3	36	2	14	9	12	12	15	11	8	14	11	12	14	15	14	12	14
2	36	2	11	12	13	12	11	12	10	15	9	13	13	9	8	12	12
5	37	2	12	10	13	13	12	13	12	13	13	12	11	11	12	14	12
6	37	2	15	10	15	13	15	15	15	15	15	14	15	15	13	15	15
3	37	2	11	9	11	12	15	14	14	11	7	13	13	15	11	15	14
3	37	2	15	6	13	13	15	14	15	14	10	11	10	8	11	15	14
6	37	2	15	11	15	13	15	15	15	11	15	12	14	13	15	12	14

11	37	2	15	9	15	15	15	15	15	15	12	15	11	13	13	15	15
3	37	2	14	7	14	13	13	15	12	15	14	9	14	15	6	15	11
3	38	2	10	9	15	14	15	11	12	10	9	10	9	9	12	14	10
3	38	2	9	10	10	11	15	11	7	6	4	7	12	9	15	7	13
3	38	2	15	12	15	11	7	13	12	14	10	15	14	13	11	14	13
6	38	2	12	12	13	12	14	15	11	7	9	11	14	14	11	14	13
3	38	2	14	9	15	10	15	13	12	12	11	11	13	13	12	15	13
3	38	2	15	9	12	12	14	14	12	11	8	13	15	14	10	15	14
3	39	2	15	7	10	12	8	11	11	11	15	9	11	14	13	12	13
3	39	2	14	8	15	14	14	13	14	15	7	14	10	13	13	15	15
6	39	2	15	8	14	11	14	14	12	13	12	9	11	13	12	13	12
3	40	2	14	11	15	14	15	14	15	15	13	14	11	11	14	15	14
10	40	2	12	3	13	10	13	11	11	14	11	14	10	10	9	15	10
3	40	2	7	8	15	14	15	13	15	12	9	13	15	10	15	14	15
2	40	2	12	8	13	12	13	13	11	15	7	11	12	12	11	15	15
5	40	2	14	12	12	11	8	11	10	13	11	11	13	15	13	15	15
5	40	2	12	10	13	11	14	13	9	13	11	8	11	10	9	15	13
5	40	2	15	9	15	12	15	14	12	15	9	12	9	11	13	15	11
3	41	2	15	10	15	8	14	13	12	10	8	10	11	13	10	15	14
6	41	2	15	14	15	14	15	15	15	14	13	14	15	15	15	15	15
11	41	2	10	9	13	14	14	14	9	10	11	5	14	8	14	13	13
3	42	2	7	3	12	12	15	13	15	12	10	7	6	8	8	12	11
3	42	2	10	8	13	10	11	10	12	13	7	9	9	7	10	14	8
3	42	2	15	12	15	13	15	15	15	11	12	15	15	15	14	15	15
6	42	2	15	7	15	13	15	15	9	15	13	12	13	13	14	15	14
2	42	2	14	9	13	13	15	14	12	14	15	11	11	13	12	13	14
5	43	2	9	12	13	10	13	13	9	9	7	12	14	11	13	8	15
4	43	2	10	10	15	15	15	14	12	11	5	13	13	10	13	13	11
6	43	2	11	10	15	11	15	15	10	12	9	9	12	10	12	12	11
3	44	2	14	8	14	14	15	15	15	15	8	14	10	9	14	14	14
3	44	2	15	7	15	11	15	15	15	11	11	8	11	12	13	15	14
3	44	2	15	7	11	10	11	13	15	9	12	7	9	12	12	12	14
5	44	2	12	6	15	13	15	15	13	13	15	9	10	11	12	14	13
11	44	2	13	9	12	7	13	12	9	9	9	5	9	10	10	15	15
10	44	2	15	13	15	13	14	14	13	15	13	11	15	15	13	15	13
3	44	2	13	10	14	12	13	11	15	11	10	10	12	8	11	12	11

*Titre du contenu de chaque colonne

Première colonne: Occupations

- 1 Etudiants
- 2 Traducteurs
- 3 Enseignants
- 4 Concierges
- 5 Administrateurs (Fonctionnaires)
- 6 Secrétaires
- 7 Religieux
- 8 Comptables
- 9 Conseillers
- 10 Administrateurs (Education)
- 11 Orienteurs

Deuxième colonne: Age

Troisième colonne: Sexe

- 1 Masculin
- 2 Féminin

Autres colonnes: Valeurs (de gauche à droite)

Créativité
Gérance
Réalisation
Environnement
Relation de supervision
Style de vie
Sécurité
Associés
Esthétique
Prestige
Indépendance
Variété
Gain économique
Altruisme
Stimulaion intellectuelle

APPENDICE 3

PROFILS DE VALEURS AUX STADES EXPLORATION
ET ETABLISSEMENT DU DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL
DEFINI PAR DONALD E. SUPER

APPENDICE 3

RESUME DE

Profils de valeurs aux stades exploration et établissement du développement vocationnel défini par Donald E. Super¹

La première tâche consistait à examiner les écrits qui étudient les valeurs impliquées dans le choix vocationnel. L'analyse des différentes recherches a permis de déceler quatre facteurs qui influencent le profil des valeurs mais sans pour autant pouvoir fournir une théorie globale qui permettrait de répondre à beaucoup de questions en suspens. Bien que ces recherches nous montrent que le profil des valeurs est influencé par les aspirations professionnelles, la classe sociale, les valeurs parentales et l'âge et le sexe, aucune d'elles ne nous permet d'unifier tous ces facteurs. De plus, le contenu des valeurs inventoriées est tellement divergent que toute comparaison devient difficile. Aussi, les facteurs examinés n'expliquent pas adéquatement le développement des valeurs de choix vocationnel chez la personne. Le processus de développement des valeurs pourrait, semble-t-il, prendre plus de signification s'il était inséré dans un cadre de développement génétique.

¹ Gerald Trottier, thèse de doctorat présentée à la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa, 1978, vii-120 p.

Dans un second temps, un certain nombre de valeurs de choix vocationnel ont été présentées. La taxonomie de Super fut choisie, d'une part, parce que le choix des valeurs qu'elle contient repose sur une théorie; d'autre part, parce que les valeurs impliquées apparaissent dans la plupart des recherches inventoriées. De plus, ces valeurs peuvent être examinées à l'aide d'un instrument de mesure. Dans ce même chapitre, la théorie de développement vocationnel de Super a été présentée dans le but de fournir le cadre de développement génétique qui permet de vérifier le développement des valeurs. Parmi les différents stades de développement vocationnel, ce projet s'est arrêté sur les stades exploration et établissement pour des raisons de facilité d'échantillonnage et au fait que la littérature explorée ne porte que sur ces stades. Nous avons alors tenté d'intégrer ces deux approches comme le montre la formulation de nos trois hypothèses. La première hypothèse postule que le profil de valeurs de l'adolescent (stade exploration) est différent du profil de l'adulte (stade établissement). La seconde hypothèse énonce que les profils de valeurs diffèrent selon le sexe. La dernière hypothèse affirme que la différence entre les sexes est plus grande au stade établissement qu'elle l'est au stade exploration.

Par la suite, nous nous sommes efforcés d'élaborer une approche expérimentale qui permet de vérifier les hypothèses. Les données du W.V.I. d'une population adolescente sont comparées à une population adulte. Ces comparaisons nous permettent de saisir des différenciations dans le développement des valeurs de choix vocationnel. En fait, certaines valeurs (créativité, gérance, indépendance, altruisme, stimulation intellectuelle et relation de supervision) sont plus importantes pour les adultes alors que la sécurité est plus importante pour les adolescents (première hypothèse). De même, certaines valeurs (gérance, indépendance) sont plus valorisées par les hommes alors que d'autres (réalisation, environnement, relation de supervision, associés, esthétique et altruisme) le sont par les femmes (deuxième hypothèse). Finalement, la différence d'importance placée sur certaines valeurs (relation de supervision et sécurité) est plus grande entre les hommes et les femmes adultes qu'entre les garçons et les filles adolescents (troisième hypothèse). Au terme de cette analyse, nous pouvons formuler clairement que le développement des valeurs est influencé par le développement de la personne, au moins au stade exploration et établissement. Le profil de valeurs des gens varie selon le stade de développement où il se trouve. De plus, il varie aussi selon le sexe.