

Université de Montréal

**La Congruence Personne – Environnement
dans le domaine du travail:
Une nouvelle conceptualisation de
l'Environnement et de la Satisfaction**

par

Yvon Gagnon

**Département de psychologie
Faculté des arts et des sciences**

**Thèse présentée à la
Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Ph.D.
en psychologie**

AVRIL 2005

© Yvon Gagnon, 2005



BF

22

U54

2005

v. 040

t. 1

Direction des bibliothèques

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :
La Congruence Personne – Environnement
dans le domaine du travail:
Une nouvelle conceptualisation de
l'Environnement et de la Satisfaction

Présentée par
Yvon Gagnon

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

André Savoie
Président-rapporteur

Jean Yves Frigon,
Directeur de recherche

Luc Brunet
Membre du jury

André Durivage
Examineur externe

Francisco A. Loiola
Représentant du doyen de la FES

Résumé

L'idée que la congruence entre une personne et son environnement est, en soi, un gage de satisfaction qui est ancrée dans la croyance populaire depuis des millénaires. Cependant le mérite d'en avoir fait une théorie scientifique apte à générer des utilisations pratiques en psychologie du travail revient en grande partie à John L. Holland qui, dès 1962, a mis en branle une série d'expérimentations sur ce lien, expérimentations qui encore aujourd'hui ont lieu dans plusieurs pays.

Un des attraits de cette théorie est son caractère universel car, selon son auteur, elle s'applique à toutes les personnes, quelque soit leur type de personnalité et à tous les environnements, quelles que soient leurs caractéristiques. De fait, selon cet auteur, la satisfaction que génère cette congruence est rendue possible par le fait que l'environnement est façonné par les personnes qui le dominent. Donc, si un individu est congruent avec ces personnes, il sera aussi congruent avec l'environnement, et ce, tout comme s'il l'avait lui-même façonné.

Bien que les méta-analyses (Assouline et Meir, 1987; Devinat, 1999; Tranberg, Slane et Ekeberg, 1993) aient majoritairement confirmé le lien entre la congruence et la satisfaction, ce lien s'est avéré faible se situant généralement entre 4% et 9 % (Spokane, 1985). De plus, ce qui est encore plus intéressant, c'est que tous les auteurs de ces méta-analyses ont, d'une façon ou d'une autre, remis en question le caractère universel de la théorie de Holland. Le but du travail effectué ici est justement de contester cette universalité, et cela, tout en évaluant les prémisses implicites et explicites sur lesquelles ce modèle repose.

Selon les résultats obtenus ici, il semble, en premier lieu, que la faiblesse des corrélations puisse être due à l'ambiguïté des variables « satisfaction au travail » et « congruence ». Pour ce qui est de la variable « satisfaction », celle-ci a été appréhendée de multiples façons, chaque chercheur y allant de sa propre mesure et, dans la majorité des recherches, cette variable est soit non définie ou soit assimilée à l'affect de plaisir ou bien-être. Or, rien ne soutient l'idée que la satisfaction génère à tout coup l'un ou l'autre de ces affects; d'ailleurs, les résultats obtenus démontrent que la satisfaction peut, dans certains cas, générer d'autres affects. Pour ce qui est de la mesure de congruence, les résultats démontrent aussi un effet significatif du type d'indice utilisé et du nombre de lettres prises en considération.

Du côté des prémisses implicites et explicites, les résultats montrent que la congruence n'a pas le même effet chez tous les types de personnes et ils suggèrent aussi, de façon indirecte cependant, que l'environnement ne serait pas façonné seulement par les personnes qui le dominent.

En conclusion, ce qui ressort de ce travail c'est le besoin de re-conceptualiser la théorie de Holland de façon à la rendre plus spécifique, ce qui implique en soi que celle-ci doit être utilisée avec parcimonie lorsqu'il est question de conseiller un choix de carrière.

Mots clés : congruence, adéquation, ajustement, satisfaction au travail.

Abstract

Since thousands of years, the premise that the congruence between a person and her work environment is, by itself, a sign of satisfaction, is firmly rooted in popular beliefs. The credit for bringing the concept into a scientific theory, thus allowing the creation of practical uses, is mostly attributed to John Holland who, in 1962, began a series of experimentations on this link. Actually, these experimentations are still taking place in many countries.

One of the principal appeals of this theory is its universality. As per Holland, the theory applies to all individuals -whatever their types of personality, and to all environments – no matter what their characteristics may be. In fact, this theory suggests that the satisfaction generated by this congruence is made possible by the fact that the environment is shaped by the people who dominate it. So, if the individual is congruent with these people, he should also be congruent with the environment, just as if he shaped it himself.

Although the meta analyses (Assouline & Meir, 1987; Devinat, 1999; Tranberg, Slane & Ekeberg, 1993) have, in most cases, confirmed the link between the congruence and the satisfaction, this link has been proved to be weak, generally between 4% and 9% (Spokane, 1985). Most interesting is that all the authors of these meta analyses have, in one way or another, questioned the universal character of Holland's theory. This is precisely the objective of the present work. The universality of the theory is questioned through the assessment of the implicit and explicit premises on which this model is based.

The results first suggest that the weakness of the correlations might be due to the ambiguity of two variables; "work satisfaction" and "congruence". The "satisfaction" variable has been apprehended in various approaches. Each researcher used his own measure and, in most researches, the variable is either not defined or is assimilated to the affect of pleasure or well-being. However, nothing sustains the idea that the satisfaction always generates one or the other of these affects and in fact, the results obtained indicate that satisfaction may, in certain cases, generate neutral affects. As for the measure of congruence, results show that the type of index used and the number of letters that are taken into consideration, both have a significant effect on this variable.

As for the implicit and explicit premises of this theory, the results show that congruence does not have the same effect on every type of person. They also suggest, although indirectly, that the environment may not be shaped strictly by the people who dominate it.

In conclusion, this work validates that there is a need to re-conceptualize Holland's theory in order to make it more specific. Thus, when it comes to career counselling, this theory should be used with moderation.

Key words: congruence, fit, work adjustment, work satisfaction

TABLE DES MATIÈRES

TOME 1

RÉSUMÉ	III
ABSTRACT	IV
SIGLES ET ABRÉVIATIONS TECHNIQUES	XXI
SIGLES UTILISÉS EN LOGIQUE SYMBOLIQUE	XXII
REMERCIEMENTS	XXIII
PRÉFACE	XXV
CHAPITRE 1: INTRODUCTION	1
CHAPITRE 2 : LA PERSONNE	11
Les intérêts	13
Introduction	13
Définition des intérêts	14
Historique de la notion d'intérêts	15
Les différentes approches sur les intérêts	23
L'approche associationniste	23
L'approche structuraliste	24
L'approche intentionnaliste	25
L'approche fonctionnaliste	27
Conclusion sur le survol historique et sur les différentes approches	28
Conceptualisation des intérêts	29
Origine des intérêts	31
Fonction des intérêts	34
Mesure des intérêts	37
Conclusion	39
Les besoins	40
Introduction	40
Définition des besoins	42
Historique de la notion de besoins	44
Conceptualisation des besoins	47
Les besoins innés	47
Les besoins acquis	48
Les besoins « intrinsèques »	49
Les théories hybrides (innées, acquises et intrinsèques)	50
Origine des besoins	56

Fonction des besoins	58
Mesure des besoins	60
Conclusion	63
Relation entre besoins, intérêts et personnalité	64
Introduction	64
Première prémisses : La relation entre les intérêts et les besoins	66
Deuxième prémisses : Le regroupement des intérêts en typologie de personnalité	72
Troisième prémisses : Le lien entre la personnalité et environnement	77
Conclusion sur les prémisses implicites	78
Relation entre besoins de la personne, offres de l'environnement et satisfaction au travail	79
Conclusion	83
CHAPITRE 3: L'ENVIRONNEMENT	85
Introduction	85
Définition de l'environnement de travail	88
Historique de l'environnement de travail	93
Conceptualisation de l'environnement de travail	99
Premier modèle : l'environnement comme un ensemble de stimuli	99
Super (1970)	100
Locke (1976)	100
Dawis et Lofquist (1990)	103
Second modèle : l'environnement représenté par les personnes qui le dominent	105
Modèles alternatifs de conceptualisation de l'environnement	108
Origine des stimuli de l'environnement	111
Fonction des stimuli de l'environnement	112
Mesure des stimuli de l'environnement	114
Conclusion	117
CHAPITRE 4 : VERIFICATIONS EMPIRIQUES DES ENONCES SUR L'ENVIRONNEMENT	120
Introduction	120
Vérification empirique de l'hypothèse 1	129
Hypothèses à vérifier	129
Préparation du questionnaire	129
Déroulement	131
Participants	132
Résultats	132
Discussion sur la première vérification empirique	136

Vérification de l'hypothèse 2	139
Hypothèse à vérifier	139
Déroulement	140
Résultats	141
Discussion sur la deuxième vérification empirique	145
Vérification empirique de l'hypothèse 3	147
Hypothèse à vérifier	147
Instrument utilisé	148
Déroulement	149
Participants	149
Résultats	150
Discussion sur la troisième vérification empirique	155
Discussion générale	157
CHAPITRE 5 : LE CONCEPT DE CONGRUENCE PERSONNE – ENVIRONNEMENT	160
Introduction	160
Définition de la congruence	162
Historique du concept de CPE	164
Conceptualisation de la CPE	166
Fonction de la CPE	170
Mesure de la CPE	172
1. L'utilisation de toutes les lettres du profil RIASEC de P et de E	173
2. La notion de "commensurate measurement"	176
3. La linéarité des relations conséquentes à la CPE	177
4. La restriction de l'empan des échantillons utilisés	179
Conclusion	181
CHAPITRE 6 : LA SATISFACTION AU TRAVAIL	182
Introduction	182
Définitions	186
Définitions anglaises du mot satisfaction	186
Définitions françaises du mot satisfaction	187
Différences entre les significations anglaises et françaises	188
Définitions spécialisées du mot satisfaction (français et anglais)	190
Dictionnaires spécialisés de langue anglaise	191
Dictionnaires spécialisés de langue française	193
Consensus parmi les dictionnaires sur la signification du mot « satisfaction »	195
Opérationnalisation du mot « satisfaction »	201
Le mot « travail »	206
Le concept de « Satisfaction au travail » en psychologie T/O	209
Traduction de l'expression " Work Satisfaction " par " Satisfaction au travail "	211

La « Satisfaction au travail » dans la littérature anglaise en psychologie T/O _____	216
Hoppock (1935) _____	216
Smith, Kendall et Hulin (1969) _____	219
Locke (1976) _____	222
Dawis et Lofquist (1984) _____	225
Spector (1997) _____	227
La « Satisfaction au travail » dans la littérature française en psychologie T/O _____	229
Larouche et Delorme (1972) _____	229
Foucher (1980) _____	231
Synthèse des définitions en psychologie du travail et des organisations _____	235
Critique des définitions utilisées en psychologie du travail et des organisations _____	237
1. Les affects concomitants à la satisfaction au travail ne seraient pas toujours les mêmes pour toutes les personnes _____	237
2. La validité externe du construit psychologique de satisfaction au travail est faible _____	239
Éléments de consensus des définitions analysées _____	242
Analyse de la ST dans le contexte du travail _____	244
Définition proposée de la ST _____	248
L'adéquation (entre les besoins et les offres professionnels de la personne et ceux de son environnement de travail) _____	249
Les besoins et les offres professionnels de la personne et ceux de son environnement de travail _____	250
Le maintien de l'état physiologique et psychologique idiosyncrasique de la personne ou le retour vers celui-ci _____	252
Opérationnalisation de la définition proposée _____	258
Perception de la satisfaction au travail _____	258
Opérationnalisation de la ST _____	265
Conclusion _____	267

TOME 2

CHAPITRE 7 : VÉRIFICATION EMPIRIQUE DE LA DÉFINITION DE SATISFACTION	269
Introduction	269
Hypothèses	271
Préparation du questionnaire	272
Déroulement	273
Participants	274
Résultats	275
Discussion	277
 CHAPITRE 8 : ANALYSE CRITIQUE	 279
 CHAPITRE 9 : RE-CONCEPTUALISATION PROPOSÉE DE LA RELATION CPE/ST	 291
Introduction	291
La restriction de l'empan : L'étendue empirique vs réelle	293
La limite inférieure : les besoins de base de P et de E	295
Premier processus : La sélection initiale de P par E	295
Deuxième processus : L'effet initial de la CPE	298
Troisième processus : Le contrôle sur la hiérarchie des besoins	299
La limite supérieure : Le niveau « satisfaisant »	302
Conclusion sur la restriction de l'empan	307
Égalité d'opportunité de satisfaction	308
Conclusion	313
 CHAPITRE 10 : LES INSTRUMENTS DE MESURE DES PERSONNES ET DES ENVIRONNEMENTS	 320
Introduction	320
La mesure des personnes	322
Instruments de mesure des personnes	324
Kuder Occupational Interest Survey – Form DD (Kuder, Diamond et Zytowski, 1985)	324
RAMAK Inventory (Meir et Barak, 1974)	326
Self-Directed Search (Holland, 1994)	328
Strong Interest Inventory (Strong et Campbell, 1994)	330
Test visuel d'intérêts Tétréau-Trahan (Tétréau, Trahan, 1986)	332
Vocational Preference Inventory (Holland, 1985a)	334
Conclusion sur les instruments de mesure des personnes	336

La mesure des environnements	339
Instruments de mesure de l'environnement	339
Position Classification Inventory (Gottfredson et Holland, 1991)	340
Conclusion sur l'instrument de mesure de l'environnement	341
La mesure de la satisfaction	342
Instruments de mesure de la satisfaction au travail	343
Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1967b)	344
Job Descriptive Index (Smith, Kendall et Hulin, 1997)	347
Job Satisfaction Blank (Hoppock, 1935)	348
Conclusion sur la mesure de la satisfaction	350
La mesure des valeurs	352
Instruments de mesure des valeurs au travail	352
Minnesota Importance Questionnaire (Rounds, Henly, Dawis, Lofquist et Weiss, 1981)	352
Survey of Work Values (Bowling Green State University, 1976)	354
Conclusion sur la mesure des valeurs	355
Conclusion	356
CHAPITRE 11 : LES MÉTHODES DE MESURE DE LA CONGRUENCE	359
Introduction	359
Les principaux protocoles d'évaluation de la congruence	360
La comparaison du type dominant (Holland, 1963) et la comparaison du type dominant basé sur l'hexagone (Holland, 1973)	360
L'indice Z-S (Zener et Schnuelle, 1976)	361
Échelle de congruence basée sur la comparaison d'ordonnement (Robbins, Thomas, Harvey et Kandefer, 1978)	362
Comparaison de types (Wolfe et Betz, 1981)	364
L'indice K-P (Kwak et Pulvino, 1982)	365
Indice de compatibilité (Wiggins et Moddy, 1981)	367
Comparaison des deux premières lettres (Healy et Mourton, 1983)	368
L'indice M (Iachan, 1984; 1990)	369
La mesure de l'arc de congruence (Swaney et Prediger, 1985)	370
Indice Sb (Gati, 1985)	371
Échelle de congruence des intérêts primaires (Grotevant, Copper et Kramer, 1986)	372
Indice C (Brown et Gore, 1994)	373
La mesure directe de la congruence (Bretz et Judge, 1994)	374
L'échelle d'incongruence (Hampton, 1993)	374
Analyse globale des modèles d'évaluation de la congruence	375
Paramètres métriques de la recherche proposée	380
Conclusion	384

CHAPITRE 12 : HYPOTHÈSES ET MÉTHODOLOGIE _____ 386

Hypothèses préliminaires _____	386
Hypothèses portant sur les indices de congruence _____	386
Hypothèses sur la restriction de l'empan et sur la distribution des types RIASEC dans les environnements _____	393
Hypothèses sur le niveau de détermination possible de la CPE sur la ST _____	397
Hypothèse sur le « Position Classification Inventory » _____	399
Hypothèses principales de la recherche _____	401
<i>Hypothèses sur l'importance relative des facettes du travail selon les types RIASEC</i> _____	401
Hypothèses exploratoires _____	409
Participants _____	412
Instruments _____	415
Traduction des instruments _____	418
<i>Vérification statistique des instruments traduits</i> _____	419
Déroulement _____	425
Déontologie et éthique _____	428
Gestion des données et des documents _____	429

CHAPITRE 13: RÉSULTATS _____ 430

Résultats des hypothèses préliminaires _____	430
Hypothèses portant sur les indices de congruence _____	430
Hypothèses sur la restriction de l'empan et sur la distribution des types RIASEC dans les environnements _____	437
Hypothèses sur le niveau de détermination possible de la CPE sur la ST _____	447
Hypothèse sur le « Position Classification Inventory » _____	450
Discussions sur les hypothèses préliminaires _____	451
Hypothèses principales de la recherche _____	455
Résultats globaux (tous types inclus) _____	455
Résultats par type RIASEC _____	460
Résultats pour le type Réaliste _____	460
Résultats pour le type Investigateur _____	465
Résultats pour le type Artistique _____	468
Résultats pour le type Social _____	470
Résultats pour le type Entrepreneur _____	473
Résultats pour le type Conventionnel _____	474
Conclusion sur la relation CPE/ST par type RIASEC _____	476
Résultats par facette de ST _____	478
Facettes en lien avec plus de deux types RIASEC _____	478
Service social _____	478
Créativité _____	478

Facettes en lien avec deux types RIASEC _____	479
Facettes en lien avec un seul type RIASEC _____	480
Évaluation des hypothèses principales _____	482
Discussions sur les hypothèses principales _____	485
Hypothèses exploratoires _____	487
Hypothèse sur la linéarité de la relation CPE/ST _____	487
Discussions sur les hypothèses exploratoires _____	490
 CHAPITRE 14 : DISCUSSION GÉNÉRALE _____	 491
Introduction _____	491
Validité des résultats _____	492
Particularité des participants _____	495
Première discussion : La relation CPE/ST est spécifique à chaque type RIASEC _____	500
Deuxième discussion : L'environnement n'est probablement pas façonné uniquement par les personnes qui le dominent _____	506
Troisième discussion : La satisfaction au travail se compose d'au moins deux éléments : la satisfaction avec l'occupation et celle avec l'entreprise _____	508
Quatrième discussion : La mesure de la congruence doit être basée sur toutes les dimensions du profil RIASEC _____	511
Cinquième discussion : Bien que la mesure de l'environnement par le PCI soit plus valide que celle du DHOC, elle est probablement incomplète _____	515
Sixième discussion : Les diverses facettes du travail produisent différentes émotions _____	518
Septième discussion : La linéarité de la relation CPE/ST _____	520
Huitième discussion : Peu importe la raison, les P et les E tendent vers la congruence _____	521
Portée des résultats _____	523
L'utilisation de la théorie de Holland (1997) pour le conseil en choix de carrière _____	523
Conclusion sur l'utilisation de la théorie de Holland (1997) pour le conseil de carrière _____	529
La recherche sur la théorie de Holland (1997) _____	530
 CHAPITRE 15: CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS _____	 532

TOME 3

<i>POSTFACE</i>	547
<i>INDEX ANALYTIQUE</i>	550
<i>BIBLIOGRAPHIE</i>	569
<i>CURRICULUM VITAE</i>	708

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 01 : SONDAGES SUR LES SOURCES DE FAÇONNEMENT (FRANÇAIS ET ANGLAIS) _____	621
ANNEXE 02 : RÉSULTATS DE L'ANALYSE DES DONNÉES DE STEWART, GREENSTEIN, HOLT, HENLY, ENGLAND, DAWIS, LOFQUIST ET WEISS (1986) _____	628
ANNEXE 03 : MESURE DU TYPE RIASEC DES FONDATEURS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISES _____	649
ANNEXE 04 : ÉTUDES SUR LA RELATION ENTRE LES FACETTES DE LA SATISFACTION ET LES AFFECTS GÉNÉRÉS PAR CELLES-CI _____	668
ANNEXE 05 QUESTIONNAIRES FRANÇAIS ET ANGLAIS DE L'EXPÉRIMENTATION PRINCIPALE DE CETTE RECHERCHE ET LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT _____	671

LISTE DES FIGURES

FIGURE 01 : MODÈLE HEXAGONAL DE HOLLAND (1985C)	3
FIGURE 02 : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DU POINT DE VUE DE MILL (1869, 1982)	17
FIGURE 03 : RELATION ENTRE INTÉRÊTS ET SATISFACTION	35
FIGURE 04 : LA PYRAMIDE DE MASLOW	50
FIGURE 05 : CONTINUUM POSTULÉ PAR HERZBERG MAUSNER ET SNYDERMAN (1959)	53
FIGURE 06 : RELATIONS POSTULÉES ENTRE LES PERSONNES ET L'ENVIRONNEMENT	65
FIGURE 07 : MODÈLE THÉORIQUE DE LA CPE VS MODÈLE EMPIRIQUE	81
FIGURE 08 : CORRÉLATIONS ENTRE LA CONGRUENCE PERSONNE - ENVIRONNEMENT ET LA SATISFACTION AU TRAVAIL	109
FIGURE 09 : POSITION DU TYPE «FDE » DANS LE MODÈLE RIASEC	110
FIGURE 10 : SIMULATION DE L'EFFET DE L'HYBRIDATION SUR LES CORRÉLATIONS CPE/ST	122
FIGURE 11 : SOURCES DE FAÇONNEMENT DES FACETTES	134
FIGURE 12 : COMPARAISON DES PROFILS DE FAÇONNEMENT (SECRETARIAT ET DE VENTE VS L'ENSEMBLE DES AUTRES CATEGORIES D'EMPLOIS)	135
FIGURE 13 : REPRESENTATION DU DEGRE RELATIF DE CERTITUDE SUBJECTIVE DES PARTICIPANTS	137
FIGURE 14 : COMPARAISON DES TYPES RIASEC DES FDE ET DES P (SELON GOTTFREDSON ET HOLLAND [1996])	151
FIGURE 15 : COMPARAISON DES TYPES RIASC DES FDE ET DES P (SELON GOTTFREDSON ET HOLLAND [1996])	152
FIGURE 16 : RELATION ENTRE LA DISTRIBUTION DES FDE ET LA CPE/ST	153
FIGURE 17 : RELATION ENTRE LA DISTRIBUTION DES FDE ET LA CPE/ST (TYPE E ABSENT)	154
FIGURE 18 : REPRESENTATION GRAPHIQUE DE LA RELATION ENTRE OFFRE, DEMANDE, SATISFACTION ET PLAISIR	196
FIGURE 19 : REPRESENTATION SCHEMATIQUE DE L'OPERATIONNALISATION DE LA SATISFACTION	203
FIGURE 20 : VARIATION AU NIVEAU DE L'UTILISATION DES TERMES " JOB SATISFACTION " ET " WORK SATISFACTION "	207
FIGURE 21 : VARIATION SUR L'UTILISATION DES TERMES " JOB " ET " WORK "	208
FIGURE 22 : REPRESENTATION LOGIQUE DES VERSIONS FRANÇAISE ET ANGLAISE DE L'EXPRESSION « SATISFACTION AU TRAVAIL »	213

FIGURE 23 : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DE LA DÉFINITION DE HOPPOCK (1935)	218
FIGURE 24 : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DE LA DÉFINITION DE SMITH, KENDALL ET HULIN (1969).....	221
FIGURE 25 : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DE LA DÉFINITION DE LOCKE.....	223
FIGURE 26 : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DE LA DÉFINITION DE DAWIS.....	226
FIGURE 27 : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DE LA DÉFINITION DE LAROUCHE ET DELORME (1972)	229
FIGURE 28 : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DE LA DÉFINITION DE FOUCHER (1980)	232
FIGURE 29 : REPRESENTATION GRAPHIQUE DES RELATIONS PROPOSEES	259
FIGURE 30 : RELATION ENTRE SOURCES DE SATISFACTION ET AFFECTS GÉNÉRÉS....	278
FIGURE 31 : SIMULATION DES EFFETS DU BIAIS DE LA DISTRIBUTION DES TYPES RIASEC DANS L'ENVIRONNEMENT SUR LA MESURE DE LA CPE.....	288
FIGURE 32 : RELATIONS ENTRE LES BESOINS ET LES OFFRES DE P ET DE E	297
FIGURE 33 : NIVEAUX DE CPE.....	301
FIGURE 34 : COURBE DE L'APPROCHE OPTIMISANTE VS SATISFAISANTE.....	305
FIGURE 35 : ZONE VISÉE VS ZONE D'EXCLUSION	317
FIGURE 36 : SCHÉMA DE LA RECHERCHE.....	405
FIGURE 37: COMPARAISON DES COEFFICIENTS ALPHA POUR LES DIVERSES VERSIONS DU PCI	421
FIGURE 38 : COMPARAISON DES COEFFICIENTS ALPHA POUR LES DIVERSES VERSIONS DU MSQ	423
FIGURE 39 : RELATION ENTRE LE TYPE D'INDICE DE CONGRUENCE ET LE NOMBRE DE LETTRES PRISES EN CONSIDÉRATION.....	433
FIGURE 40 : REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DES CORRÉLATIONS CPE/ST SELON LE NOMBRE DE LETTRES PRIS EN CONSIDÉRATION ET SELON LES DIFFÉRENTS INDICES DE CONGRUENCE	435
FIGURE 41 : DISTRIBUTION DES INDICES DE CONGRUENCE (TOUS TYPES CONFONDUS).....	438
FIGURE 42 : DISTRIBUTION DES INDICES DE CONGRUENCE PAR TYPE RIASEC	438
FIGURE 43 : DISTRIBUTION DES INDICES DE CONGRUENCE (TOUS TYPES CONFONDUS) OBTENUS EN UTILISANT L'INDICE « C »	441
FIGURE 44 : REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA DISTRIBUTION DES MESURES DE ST.....	444
FIGURE 45 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = PCI) PAR DÉCILE – TYPE R.....	460
FIGURE 46 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = FDE) PAR DÉCILE – TYPE R	463

FIGURE 47 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = PCI) PAR DÉCILE – TYPE I	465
FIGURE 48 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = FDE) PAR DÉCILE – TYPE I	467
FIGURE 49 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = PCI) PAR DÉCILE – TYPE A	468
FIGURE 50 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = FDE) PAR DÉCILE – TYPE A	470
FIGURE 51 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = PCI) PAR DÉCILE – TYPE S	472
FIGURE 52 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = PCI) PAR DÉCILE – TYPE F	473
FIGURE 53 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (E = PCI) PAR DÉCILE – TYPE C	475
FIGURE 54 : DISTRIBUTION DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION CPE/ST (TOUS TYPES CONFONDUS)	487

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I : LISTE DES BESOINS POSTULÉS PAR MURRAY (1938) _____	45
TABLEAU II : THÉORIE DES FACTEURS DE HERZBERG (1966) _____	54
TABLEAU III : CRITÈRES SUBJECTIFS DE MESURES DES BESOINS DE MURRAY (1938) _____	62
TABLEAU IV : TYPOLOGIE DE SUPER (1970) _____	101
TABLEAU V : TYPOLOGIE DE LOCKE (1976) _____	102
TABLEAU VI : TYPOLOGIE DE HERZBERG, MAUSNER ET SNYDERMAN (1959) _____	104
TABLEAU VII : DISTRIBUTION DES RÉSULTATS DU SONDAGE _____	133
TABLEAU VIII : χ^2 DES DIFFÉRENCES ENTRE CATÉGORIES D'OCCUPATIONS _____	135
TABLEAU IX : INDICE DE PROBABILITE QU'UN CERTAIN TYPE DE STIMULI SOIT PRESENT DANS UN ENVIRONNEMENT DONNE _____	142
TABLEAU X: DISTRIBUTION DES SOURCES DE FAÇONNEMENT PAR TYPE RIASEC ____	143
TABLEAU XI : SOURCES DE FAÇONNEMENT DES DIFFERENTS TYPES RIASEC _____	146
TABLEAU XII : SYNTHÈSE DES DÉFINITIONS PROVENANT DE DICTIONNAIRES _____	199
TABLEAU XIII : POINTS COMMUNS ENTRE LES DÉFINITIONS _____	243
TABLEAU XIV : RELATION ENTRE LES BESOINS DE P ET DE E _____	246
TABLEAU XV : RELATION ENTRE LES AFFECTS ET LES FACETTES DE SATISFACTION _____	276
TABLEAU XVI : RÉSULTATS SUR LA MESURE DE PÉRENNITÉ DES AFFECTS _____	276
TABLEAU XVII : COMPARAISON DES ETUDES UTILISEES POUR LES META-ANALYSES _____	281
TABLEAU XVIII : COMPARAISON ENTRE LE CPE ET LA DISTRIBUTION DES TYPES RIASEC DANS L'ENVIRONNEMENT _____	289
TABLEAU XIX : GRILLE DE COMPARAISON DES INSTRUMENTS DE MESURE DES PERSONNES _____	336
TABLEAU XX : GRILLE DE COMPARAISON DES INSTRUMENTS DE MESURE DE LA SATISFACTION _____	350
TABLEAU XXI : ALGORITHME D'ASSIGNATION DE POINTAGE DE ZENER ET SCHNUELLE (1976) _____	361
TABLEAU XXII : ÉCHELLE DE CONGRUENCE BASÉE SUR LA COMPARAISON D'ORDONNANCEMENT (ROBBINS, THOMAS, HARVEY ET KANDEFER, 1978) _____	363
TABLEAU XXIII : ALGORITHME D'ASSIGNATION DU QUALIFICATIF DE CONGRUENCE (WOLFE ET BETZ, 1981) _____	365
TABLEAU XXIV : ALGORITHME D'ASSIGNATION DE WIGGINS ET MODDY (1981) ____	367
TABLEAU XXV : POIDS ACCORDE AUX DIFFERENTES COMBINAISONS DE LETTRES (IACHAN, 1984) _____	369
TABLEAU XXVI : SOMMAIRE DES ETUDES PORTANT SUR LES MESURES DE CONGRUENCE _____	376

TABLEAU XXVII: VALEURS ASSOCIÉES AU MODÈLE HEXAGONAL (HOLLAND, 1985C) _____	383
TABLEAU XXVIII : DISTRIBUTION GÉOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTS _____	412
TABLEAU XXIX : DONNÉES SUR LA DISTRIBUTION DES PARTICIPANTS ET SUR LA DISTRIBUTION DE LA POPULATION PROPOSÉE PAR GOTTFREDSON ET DAIGER (1977) _____	413
TABLEAU XXX : COEFFICIENTS ALPHA DU VPI (FRANÇAIS ET ANGLAIS) PAR DIMENSION RIASEC _____	420
TABLEAU XXXI : COEFFICIENTS ALPHA DU PCI (FRANÇAIS ET ANGLAIS) PAR DIMENSION RIASEC _____	420
TABLEAU XXXII : COEFFICIENTS ALPHA POUR LES FACETTES DU MSQ (FRANÇAIS ET ANGLAIS) _____	422
TABLEAU XXXIII : EFFET DU NOMBRE DE DIMENSIONS SUR LA CPE (TROIS INDICES) _____	431
TABLEAU XXXIV : EFFET DES DIFFÉRENTS INDICES SUR LA MESURE DE CPE _____	431
TABLEAU XXXV : EFFET DU NOMBRE DE DIMENSIONS PRIS EN CONSIDÉRATION ET DES DIFFÉRENTS INDICES SUR LA MESURE DE LA CPE ET EFFET D'INTERACTION ENTRE CES DEUX VARIABLES _____	432
TABLEAU XXXVI : COMPARAISON PAR TEST T DES DIFFÉRENCES ENTRE CORRÉLATIONS CPE/ST SELON LE NOMBRE DE LETTRES PRIS EN CONSIDÉRATION _____	435
TABLEAU XXXVII : COMPARAISON PAR TEST T DES DIFFÉRENCES ENTRE CORRÉLATIONS CPE/ST SELON L'INDICE DE CONGRUENCE UTILISÉ _____	436
TABLEAU XXXVIII : CORRÉLATIONS ENTRE LES TYPES RIASEC DES PERSONNES _____	440
TABLEAU XXXIX : MOYENNE DES INDICES DE CONGRUENCE DES DIFFÉRENTS TYPES RIASEC _____	442
TABLEAU XL : DEGRÉ DE SIGNIFICATIONS STATISTIQUES DES DIFFÉRENCES DE MOYENNES DE LA CPE ENTRE TYPES RIASEC _____	442
TABLEAU XLI : ASYMÉTRIE DE LA MESURE DE CPE ET DE ST PAR TYPE RIASEC _____	445
TABLEAU XLII : VOUSURE DE LA MESURE DE CPE ET DE ST PAR TYPE RIASEC _____	445
TABLEAU XLIII : CORRÉLATION ENTRE LES DIVERS TYPES DE SATISFACTION _____	448
TABLEAU XLIV : EFFET DU TYPE RIASEC SUR LA SATISFACTION AVEC LA VIE EN GÉNÉRAL. _____	448
TABLEAU XLV : MOYENNE DES INDICES DE SATISFACTION AVEC LA VIE EN GÉNÉRAL _____	449
TABLEAU XLVI : RÉSULTATS ET RANGS DES TYPES RIASEC POUR LA CPE ET LA ST _____	453
TABLEAU XLVII : COEFFICIENT DE CORRÉLATION DE LA RELATION CPE/ST POUR LES FACETTES DU TRAVAIL QUI OBTIENNENT UNE CORRÉLATION SIGNIFICATIVE _____	455
TABLEAU XLVIII : CORRÉLATION CPE/ST GLOBALE PAR TYPE RIASEC (E = PCI) _____	456
TABLEAU XLIX : CORRÉLATION CPE/ST GLOBALE PAR TYPE RIASEC (E = FDE) _____	457
TABLEAU L : DONNÉES STATISTIQUES SUR L'EFFET DU TYPE RIASEC SUR L'IMPORTANCE GLOBALE DU TRAVAIL _____	457

TABLEAU LI : DONNÉES STATISTIQUES SUR L'EFFET DU TYPE RIASEC SUR L'IMPORTANCE DU TRAVAIL (TOUTES FACETTES CONFONDUES) _____	458
TABLEAU LII : DEGRÉ DE SIGNIFICATION DE L'EFFET DU TYPE RIASEC SUR L'IMPORTANCE DES DIFFÉRENTES FACETTES DU TRAVAIL _____	459
TABLEAU LIII : TEST T DE DIFFÉRENCES DE CORRÉLATIONS CPE/ST (E = PCI) ENTRE LE PREMIER ET LE DERNIER DÉCILE – TYPE R _____	462
TABLEAU LIV : TEST T DE DIFFÉRENCES DE CORRÉLATION CPE/ST (E = FDE) ENTRE LE PREMIER ET LE DERNIER DÉCILE – TYPE R _____	464
TABLEAU LV : TEST T DE DIFFÉRENCES DE CORRÉLATION CPE/ST (E = PCI) ENTRE LE PREMIER ET LE DERNIER DÉCILE – TYPE I _____	466
TABLEAU LVI : CORRÉLATION CPE/ST (E=PCI) POUR LES DIVERSES FACETTES DU TRAVAIL – TYPE A _____	469
TABLEAU LVII : CORRÉLATION CPE/ST (E=PCI) POUR LES DIVERSES FACETTES DU TRAVAIL – TYPE S _____	471
TABLEAU LVIII : CORRELATION CPE/ST (E=PCI) POUR LES FACETTES DONT CETTE CORRELATION EST STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVE AVEC DEUX TYPES RIASEC _____	479
TABLEAU LIX : DEGRÉ DE SIGNIFICATION DES RELATIONS CPE/ST PAR FACETTE DU TRAVAIL ET PAR TYPE RIASEC _____	481
TABLEAU LX : DEGRÉ DE SIGNIFICATION CPE/ST POUR LES FACETTES DU TRAVAIL QUI RENCONTRENT LES CONDITIONS DE L'HYPOTHÈSE H_{1A_1} _____	483
TABLEAU LXI : VÉRIFICATION DU POINT DE RUPTURE PROPOSÉ POUR LES TYPES R ET C _____	488
TABLEAU LXII : SOURCES DE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS AUX RECHERCHES PUBLIÉES UTILISÉES POUR LES MÉTA-ANALYSES DE ASSOULINE ET MEIR (1987) ET TRANBERG, SLANE ET EKEBERG (1993) _____	497
TABLEAU LXIII : COMPARAISON DES SOURCES DE RECRUTEMENT _____	498
TABLEAU LXIV : DEGRÉ DE DÉTERMINATION DES FACETTES DE LA ST ET LEUR SOURCE _____	509
FIGURE LXV : LIEN ENTRE LA CPE ET LA $ST_{(OCC.)}$ ET LA $ST_{(EMP.)}$ _____	517

Sigles et abréviations techniques

ANOVA	:	Analyse de variances (<i>Analysis of variance</i>)
Alpha	:	Alpha de Cronbach (sauf pour erreur alpha)
ASA	:	Théorie de l'attraction-sélection-attribution
BP	:	Besoins professionnels de la personne
C	:	Congruence
CM	:	<i>Commensurate measurement</i>
CPE	:	Congruence entre la personne et son environnement
DHOC	:	<i>Dictionary of Holland Occupational Codes</i>
DOT	:	<i>Dictionary of Occupational Titles</i>
E	:	Le ou les environnements
FDE	:	Fondateurs et dirigeants d'entreprise
MIQ	:	<i>Minnesota Importance Questionnaire</i>
MSQ	:	<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i>
IP	:	Intérêts professionnels de la personne
JDI	:	<i>Job Descriptive Index</i>
JSB	:	<i>Job Satisfaction Blank</i>
KOIS	:	<i>Kuder Occupational Interest Survey</i>
P	:	La ou les personnes
P'	:	Les personnes qui dominent un environnement
PBE ou pbe	:	Plaisir et/ou bien-être (en minuscule pour les analyses en logique symbolique)
PCI	:	<i>Position Classification Inventory</i>
PICS	:	<i>Primary Interest Congruence Scale</i>
RIASEC	:	Acronymes pour les types de Holland, soit Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entrepreneur et Conventionnel
S ou s	:	Satisfaction (en minuscule pour les analyses en logique symbolique)
SDS	:	<i>Self-Directed Search</i>
SN	:	Stimuli nécessaires au maintien de l'homéostasie
SII	:	<i>Strong Interest Inventory</i>
ST	:	Satisfaction au travail
SWS	:	<i>Survey of Work Values</i>
TWA	:	Théorie de l'ajustement au travail de Dawis et Lofquist
VPI	:	<i>Vocational Preference Inventory</i>

Sigles utilisés en logique symbolique

- $=$: Egalité entre l'élément précédent et celui suivant ce sigle
- \subset : L'élément précédent ce sigle est compris dans l'univers de l'élément suivant ce sigle
- \in : L'élément précédent ce sigle fait partie de la classe de l'élément suivant ce sigle
- \vee : Un ou l'autre des éléments qui sont de chaque côté de ce sigle
- \wedge : Un et l'autre des éléments qui sont de chaque côté de ce sigle
- \sim : Sigle qui signifie la négation, donc le fait que l'élément ou la proposition est faux
- $!E$: Sigle qui signifie que l'élément existe

Remerciements

On paie mal un maître en ne restant
toujours que l'élève.

Friedrich Nietzsche

Il serait très difficile pour moi de nommer toutes les personnes à qui je dois dire merci, et le seul fait de tenter d'en nommer certaines serait commettre une injustice envers les autres. Donc, à défaut de pouvoir consacrer des dizaines de pages à mes remerciements, je vais me contenter de remercier globalement tous ceux avec qui j'ai eu le plaisir d'étudier ainsi que ceux qui m'ont permis de réaliser cette thèse, que ce soit en me dirigeant, en en me prodiguant des conseils et des critiques, qui furent d'ailleurs toujours très appréciés, en me facilitant l'accès aux participants ou en relisant mes textes pour m'aider à les améliorer.

Cependant, je réserve un remerciement particulier aux deux mille participants qui ont donné un peu de leur temps, mais qui ont surtout accepté de me laisser avoir accès à une partie personnelle d'eux-mêmes. J'espère que ce travail sera digne de leur contribution, et cela, autant que faire se peut.

Cette thèse est dédiée à tous ceux et celles
qui, tout au long de mon évolution,
m'ont permis de monter sur leurs épaules
afin de me permettre d'élargir mon champ de vision.

Préface

Je ne crois pas au génie, seulement au
dur travail

Michel Petrucciani

Bien que la sagesse impose généralement de demeurer prudent lorsqu'on ne maîtrise pas une discipline et bien qu'on m'ait, à maintes reprises, suggéré de choisir un sujet plus simple et plus concis pour ma thèse, j'ai malgré tout décidé de rester fidèle à mon idée de départ, qui était de tenter de reconceptualiser une théorie aussi importante que celle de la congruence personne – environnement.

J'ai donc eu la chance de comprendre à quel point ce conseil était sage et la charge de travail que m'a imposée ce projet m'a permis d'intérioriser cette sagesse une fois pour toutes.

Cependant, le plaisir que j'en ai tiré et la richesse de chacune des difficultés éprouvées ont fait en sorte que cette expérience fut une source presque inépuisable d'enrichissement, car on apprend aussi de ses erreurs.

Le lecteur ne sera pas sans remarquer la longueur de cette thèse, longueur qui dépasse sensiblement la moyenne. Celle-ci s'explique essentiellement par un des buts visés. Comme il sera discuté lors de la postface, une des obligations des auteurs de recherches est la publication de leur travail et cette obligation peut être remplie de plusieurs façons et elle peut aussi viser des publics différents.

Considérant qu'un des objectifs que je me suis donné en rédigeant cette thèse était de rendre ce travail accessible à la plus grande partie de la population possible et non pas seulement aux lecteurs éclairés que sont les chercheurs, des efforts additionnels ont dû être faits pour rendre ce texte le plus limpide possible, ce qui a nécessité, à quelques reprises, que le texte soit plus détaillé et que certaines analyses soient explicitées de long en large.

Évidemment, je suis aussi conscient que pour atteindre ce but, un glossaire devra être ajouté à ce texte, mais il fut jugé inutile de l'inclure dans la version académique.

Finalement, une dernière remarque s'impose. Bien que ce travail constitue une critique, quelque fois sévère, de certains aspects de la théorie de John L. Holland, théorie portant sur le lien entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail, je tiens à exprimer mon admiration envers ce chercheur qui a su lier son expérience pratique et son savoir théorique pour émettre une théorie qui a eu une influence déterminante. D'ailleurs, il suffit de constater l'ampleur de la littérature portant sur cette dernière pour comprendre la grandeur de l'œuvre de cet homme.

Chapitre 1: Introduction

« If at first the idea is not absurd, then there is no hope for it. »

Albert Einstein

Bien que la satisfaction au travail (ci-après appelée ST) soit, pour la psychologie du travail et des organisations, un thème persistant qui a produit moult études (Harpaz, 1983; Katz et Van Maanen, 1978; Spector, 1997), il n'en reste pas moins que plusieurs questions sont toujours en suspens et que la satisfaction au travail demeure encore aujourd'hui une préoccupation importante. D'ailleurs, de récents sondages effectués par le *Conference Board* démontrent que les travailleurs sont de moins en moins satisfaits au travail. Selon les résultats obtenus lors de leur enquête de 2002 :

"Workers are least satisfied with bonus plans, promotion policies and educational training programs. About the only thing workers seem exceptionally pleased about is their commute to work. Even a declining percentage of Americans say they enjoy working with their colleagues -- 58 percent compared to more than 64 percent in 1995."

Selon ce même organisme, la satisfaction au travail deviendra une préoccupation fondamentale pour les entreprises et, en ce sens, il conclut: "*The widespread feeling among many Americans that their jobs aren't providing the satisfaction they once did is likely to be a growing concern for management*" (Franco, 2002). Evidemment, il est possible de remettre en cause leur méthodologie et la précision de leurs résultats, qui sont essentiellement fondés sur des sondages, mais à partir du moment où il existe des raisons de croire que les gestionnaires ont de plus en plus cette préoccupation, la psychologie du travail et des organisations doit elle aussi s'en préoccuper, et cela, de manière à pouvoir contribuer aux efforts visant à l'améliorer.

Cependant, la capacité d'intervenir efficacement sur un phénomène n'est pas seulement tributaire de la volonté des intervenants, mais elle dépend plus fondamentalement de la connaissance portant sur celui-ci, et ce, autant au niveau de l'identification de ses déterminants les plus significatifs qu'à celui de la relation qu'il entretient avec eux. C'est dans cette optique que ce travail a été planifié et le déterminant potentiel de la ST, qui sera analysé ici, sera la congruence personne-environnement (ci-après appelée CPE).

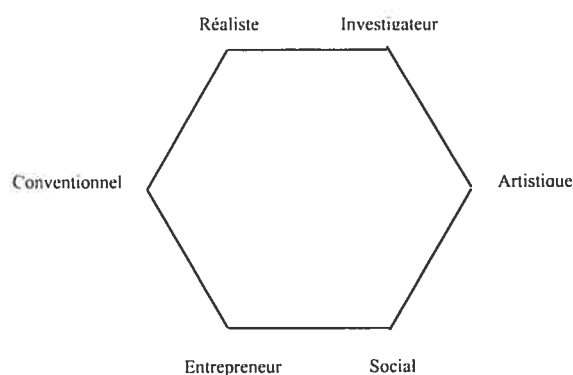
Plusieurs théories ont tenté d'expliquer le lien entre la CPE et la satisfaction au travail. Par exemple, celle de Holland (1973; 1997), qui servira de modèle tout au long de ce travail, propose que la ST résulterait de la capacité de l'environnement de travail à correspondre aux intérêts de la personne. Avant lui, Strong (1943) avait soulevé cette possibilité en disant « *an interest is an expression of one's reaction to his environment. The reaction of liking-disliking is a resultant of satisfactory or unsatisfactory dealing with the object (add: activity, idea).* »

Afin d'opérationnaliser sa théorie, Holland a créé six types, soit : Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entrepreneur et Conventionnel, d'où l'acronyme RIASEC. En pratique, les trois types dominants d'une personne (par exemple RIA) sont utilisés pour définir son profil.

De plus, cet auteur propose que les environnements peuvent aussi être catégorisés selon cette même typologie, ce qui fait qu'un environnement donné peut être de type RIA. Conséquemment, une personne qui est de type RIA sera parfaitement congruente avec un environnement qui lui aussi sera RIA, alors qu'elle sera totalement incongruente si ce dernier est SEC, puisque dans cette situation, aucun des trois types dominants de la personne ne se retrouve dans ceux de l'environnement.

Pour les besoins du présent texte, la théorie de Holland (1985c) a été simplifiée, mais elle comporte d'autres éléments importants qui seront explicités plus loin. Pour l'instant, il est quand même utile de comprendre que les types sont géométriquement agencés sous une forme hexagonale (voir figure 1), ce qui permet d'introduire des notions accessoires. Ces notions sont celles de différenciation, de consistance et d'identité et, pour l'environnement, celle d'homogénéité.

Figure 01 : Modèle hexagonal de Holland (1985c)



Chez la personne (ci-après appelée P), la différenciation représente le niveau de spécificité d'un profil, c'est-à-dire à quel point une personne possède un type prégnant ou, dit autrement, à quel point un type RIASEC particulier se démarque des autres. Par exemple, une personne qui aurait un pointage élevé sur un seul type, disons Réaliste, alors que ses résultats sur toutes les autres dimensions seraient faibles, serait dite différenciée. Pour ce qui est de l'environnement, cette notion se mesure en divisant la différence entre le nombre de personnes possédant le type le plus courant et celles possédant le type le plus rare.

Pour ce qui est de la consistance, celle-ci dépend du fait que les trois types dominants de la personne et/ou de l'environnement sont plus ou moins adjacents sur l'hexagone. Si les trois types dominants sont adjacents, par exemple RIA, alors la personne (ou l'environnement) est considérée comme consistante et à l'inverse, elle (ou il) serait inconsistante. En pratique, cela serait le cas si aucune paire de types, parmi ceux qui sont dominants, ne serait adjacente sur l'hexagone (par exemple RAE).

Finalement, l'identité évalue la clarté et la stabilité d'un profil. C'est la notion la plus ambiguë dans le modèle de Holland (1997). Pour ce qui est du concept de personne, cet auteur le définit comme « ... *the possession of a clear and stable picture of one's goals, interest, and talents* ».

En ce qui concerne l'environnement (ci-après appelé E), la définition est encore plus ambiguë. D'ailleurs, l'auteur dit lui-même, « *The empirical definition of an environment's identity can be obtained by a rational analysis of the goals of a family, educational institution, or business – an ambiguous and difficult process* » (souligné par nous).

Bien que l'hypothèse de base de ce modèle soit théoriquement bien fondée, les résultats empiriques demeurent faibles et les corrélations entre la CPE et la ST se heurtent à la barrière du $r = 0,30$ identifiée par Spokane (1985). Une revue de la littérature pertinente a permis de répertorier plus de 74 recherches, la majorité de celles-ci, soit 56, étant incluses dans au moins une des trois méta-analyses qui ont étudié ces corrélations et qui ont conclu que celles-ci étaient de 0,21 selon Assouline et Meir (1987), de 0,178 selon Devinat (1999) et de 0,174 selon Tranberg, Slane et Ekeberg (1993).

Malgré la faiblesse des résultats et en dépit des nombreuses critiques (pour un exemple récent voir Tinsley, 2000), cette théorie a quand même survécu.

L'analyse des résultats empiriques amène à penser que la faiblesse des dits résultats pourrait s'expliquer, en partie, par certaines lacunes méthodologiques identifiables, plusieurs d'entre elles ayant été répertoriées par Arnold (2003). Bien qu'il soit nécessaire de comprendre leurs effets sur les conclusions des études effectuées à ce jour, leur analyse indique qu'il serait peu probable qu'elles puissent, à elles seules, fournir une explication suffisante, voire complète. Cependant, elles feront quand même l'objet d'un examen plus approfondi, sans que celui-ci soit central, dans l'ensemble du propos du texte qui sera présenté ici.

Par contre, l'interaction du type RIASEC sur la relation CPE/ST, interaction qui ressort dans les trois méta-analyses précitées, laisse entrevoir une cause plus fondamentale.

De plus, sachant que la théorie de Holland (1973; 1997) repose essentiellement sur la prémisse d'une relation causale des personnes sur l'environnement, il est aussi possible de questionner le fait que celle-ci n'ait jamais été démontrée, et ce, bien qu'un lien corrélationnel ait été établi (Holland, 1997); il est donc possible que l'environnement ait d'autres sources que les personnes qui le dominent.

D'ailleurs, il existe au moins une théorie alternative plausible (Schein, 1992; Schneider, 1983a, 1983b) selon laquelle l'environnement serait plutôt façonné à l'image des traits de personnalité des fondateurs et dirigeants d'entreprise, et ce, par un processus d'attraction, de sélection et d'attrition (*attraction, selection and attrition*) – ci-après appelé ASA.

En pratique, cela signifierait que les fondateurs et dirigeants d'entreprise attirent vers eux des personnes qui leur ressemblent et que les processus de sélection naturelle, qui sont intrinsèques aux environnements de travail, feraient en sorte que plus un individu possède des caractéristiques congruentes avec celles du fondateur et des dirigeants d'entreprise, plus celui-ci serait favorisé dans le processus de compétition interne conduisant à la progression hiérarchique. Finalement, le processus d'attrition agirait de façon à motiver les personnes incongruentes à quitter l'entreprise, voire même à ce qu'elles soient exclues, implicitement ou explicitement, de l'organisation.

Comme autre exemple de prémisses non démontrées, mentionnons la question de la linéarité de cette relation. Bien que la majorité des recherches assument celle-ci, elle n'a jamais été supportée empiriquement. En fait, elle a même été remise en question à quelques reprises (Arnold, 2003; Hesketh, 2000, Tinsley, 2000) et cette question demeure, encore aujourd'hui, en suspens.

Étant donné la volonté des entreprises d'embaucher des personnes qui seraient satisfaites avec l'environnement de travail qu'elles offrent, la théorie de Holland a connu et connaît encore un grand succès, autant comme outil de conseil en orientation professionnelle que pour la planification de carrière et, à un moindre niveau, pour la sélection du personnel.

Pour toutes ces raisons, il est important de continuer la recherche sur cette théorie (CPE) et particulièrement sur le lien qu'elle pourrait entretenir avec la ST, car autant il serait nécessaire de mieux comprendre ce lien, autant il serait aussi utile d'en démontrer les possibilités et les limites, d'en préciser les règles d'utilisation valides et, au besoin, de développer des alternatives théoriques et/ou pratiques.

Le travail qui est présenté ici vise effectivement à contribuer à la recherche de ces réponses. Cependant, il serait aussi futile qu'inapproprié, dans le cadre d'une thèse, de simplement effectuer une autre mesure de la relation CPE/ST. Comme il a été constaté, la littérature sur ce sujet est déjà abondante, et cela, autant en recherches empiriques qu'en méta-analyses.

Comme alternative aux études précédentes, ce qui est proposé ici est de reconceptualiser les prémisses utilisées afin de préciser le cadre de la recherche et de préciser la portée des interprétations possibles de cette théorie.

A priori, une des difficultés soulevées par la revue de la littérature portant sur la relation entre la CPE et la ST est l'imprécision des concepts utilisés et particulièrement celui de satisfaction. Cette imprécision, voire cette ambiguïté, a des répercussions non seulement en termes sémantiques et théoriques, mais aussi en termes pratiques.

Certains chercheurs avaient déjà tenté de préciser certains aspects de cette relation. Par exemple, Kilmann, Saxton & Serpa (1986) de même que Schein (1985) ont travaillé à préciser la notion de congruence en focalisant sur son aspect culturel, aspect qui fut alors perçu comme une variable importante de la congruence globale. Dans leur recherche, l'accent était mis sur la relation entre l'individu et son employeur spécifique, plutôt qu'entre l'individu et son emploi. Cependant cette tentative de spécification des variables ne semble pas avoir généré beaucoup d'autres recherches.

Étant donné que la relation CPE/ST implique quatre termes différents, soit ceux de congruence, de personne, d'environnement et de satisfaction, il semble nécessaire d'aller un peu plus loin que de se limiter à spécifier la relation entre eux, comme l'ont fait les auteurs précités. En fait, il paraît incontournable d'élargir cet exercice de spécification à chacun des termes centraux analysés, et ce, afin de pouvoir les circonscrire le plus précisément possible tout en tenant compte, évidemment, du contexte.

Donc, la première partie de ce travail sera essentiellement un exercice de spécification des construits impliqués dans la relation CPE/ST. Par contre, selon la règle logique qui veut que si quelqu'un fait deux fois la même chose, il obtiendra deux fois le même résultat, les différents construits seront abordés d'une façon différente afin d'éviter de simplement reproduire les résultats obtenus par les chercheurs précédents ce qui, encore une fois, rendrait futile ou même inutile ce travail de recherche.

Dans cette optique, et considérant la nécessité de réduire l'ambiguïté qui entoure certains des concepts qui seront discutés ici, l'approche utilisée pour la spécification des termes s'inspirera de la réingénierie telle qu'elle est proposée par Hammer et Champy (1994). Cela veut essentiellement dire quatre choses.

Premièrement, que l'approche utilisée sera fondamentale, c'est-à-dire que les prémisses et les règles implicites seront remises en question et qu'aucune d'entre elles ne sera acceptée sans être d'abord vérifiée à la lumière des connaissances actuelles. Conséquemment, presque toutes les prémisses et les définitions seront soumises, soit à une analyse en logique symbolique ou, pour d'autres, à une vérification empirique. Certaines seront même soumises aux deux exercices.

Deuxièmement, cela veut dire que l'approche sera radicale dans le sens de l'origine latine de ce mot, soit le terme « *radix* », qui signifie « racine ». Pour Hammer et Champy (1994), la réingénierie implique de reconstruire à partir des assises profondes, ce qui sous-entend une étape de déconstruction (*obliteration*) des acquis. Cela ne veut pas dire pour autant que les assises théoriques ne seront pas prises en considération, cela veut plutôt dire que cette considération n'impliquera pas de limitation.

Troisièmement, l'approche sera dramatique, ce qui veut dire que son but ne sera pas de modifier ou d'adapter les concepts, mais bel et bien d'essayer de les rebâtir à partir de leurs fondements, et cela, afin de refléter le sens profond qui aura été identifié, sens qui pourra alors être réactualisé pour rencontrer les besoins de cette recherche.

Le quatrième critère de réingénierie énoncé par Hammer et Champy (1994), soit la focalisation sur les processus, fut un peu plus difficile à adapter, mais il a été décidé de l'appliquer dans le sens d'une focalisation sur les procédés qui génèrent la relation CPE/ST. Il est important ici de préciser que le terme « procédé » ne sera pas entendu dans le sens de déterminant, mais bien dans celui de processus expérientiel, cette focalisation portant donc sur l'expérience vécue par P dans un certain milieu (E), expérience qui l'amènera ou non à dire « je suis satisfait », et ce, sans stipuler d'avance si cette déclaration a un fondement affectif ou cognitif, ni même si elle est objective ou subjective.

Quoique cette approche puisse paraître ambitieuse, elle semble réalisable car, la technologie aidant, il est aujourd'hui possible d'accéder rapidement à plusieurs sources d'information, et cela, autant à l'intérieur d'un champ d'études particulier qu'à l'extérieur de celui-ci.

Évidemment, ce n'est que par la vérification empirique des hypothèses découlant de ces nouvelles spécifications qu'il sera possible de déterminer leurs valeurs. Conséquemment, ce travail se terminera par cette vérification et par l'analyse des résultats de cette vérification.

Finalement, il semble opportun de préciser certains risques découlant de l'approche choisie, et ce, afin d'éviter que le lecteur soit confus en parcourant ce travail. Lorsqu'un certain travail présente un construit nouveau, il est évident que le lecteur saura, tout au long du texte, quelle définition de ce construit il doit utiliser, car il n'en existe qu'une seule possible.

Dans d'autres cas, les construits ont une nature telle qu'il est quand même possible de limiter la conceptualisation du lecteur à la définition proposée. Par exemple, les construits de « désirabilité sociale » ou « d'estime de soi » ont une connotation surtout psychologique, ce qui restreint cette conceptualisation.

Par contre, les construits comme la satisfaction, qui sont omniprésents dans notre langage quotidien, peuvent facilement conduire le lecteur à réactiver sa conceptualisation la plus prégnante de ce terme, alors que celle utilisée dans un texte, comme celui présenté ici, peut varier grandement de celle-ci. Ceci dit, il sera nécessaire pour le lecteur de prendre garde à cette possibilité, et cela, afin de ne pas bifurquer dans sa conceptualisation des termes utilisés.

D'ailleurs, ce risque avait été mis en évidence dans le classique de Mortimer J. Adler « *How to read a book* » (Adler et Van Doren, 1972). Cet auteur y disait:

“A term is not a word – at least, not just a word without further qualification. If a term and a word were exactly the same, you would only have to find the important words in a book in order to come to terms with it. But a word can have many meanings, especially an important word. If the author uses a word in one meaning, and the reader reads it in another, words have passed between them, but they have not come to terms. Where there is unresolved ambiguity in communication, there is no communication, or at best communication must be incomplete” (pages 96-97).

Ceci dit, l'auteur de ce texte est aussi conscient de ses responsabilités dans le processus de communication qu'est la rédaction d'une thèse. En conséquence, des efforts particuliers seront déployés afin de maintenir les termes principaux le plus limpide possible, et ce, quitte à renouveler, à quelques endroits dans le texte, la signification particulière de certains éléments.

Chapitre 2 : La personne

Tzee-too

Pour administrer le gouvernement par quoi pensez-vous qu'il faille commencer?

Confucius

Il est nécessaire de rectifier les termes.

Tzee-too

Ah vraiment, vous êtes loin du but. À quoi bon de telles rectifications?

Confucius

Que vous êtes ignorant! Un homme supérieur doit montrer une prudente réserve sur les choses qu'il ne connaît pas.

Si les termes ne sont pas corrects, le langage n'est pas en harmonie avec la vérité des choses.

Si la langue n'est pas en harmonie avec la vérité des choses, on ne saurait régler les affaires avec succès...

C'est pourquoi un homme supérieur estime qu'il est nécessaire que les termes qu'il emploie soient exprimés proprement et aussi que ce qu'il exprime soit exécuté proprement.

Ce que l'homme supérieur demande, c'est simplement qu'il n'y ait rien d'incorrect dans ses termes.

Analectes de Confucius, chapitre III, livre XII

Dans le paradigme des théories de la CPE et particulièrement dans celle de Holland (1997), la personne (P) est généralement, mais non exclusivement, définie à travers la mesure de ses intérêts professionnels. C'est donc à travers cette mesure qu'un type de personnalité peut être assigné à un individu, et de là, que la congruence peut être quantifiée, celle-ci s'exprimant alors, selon Holland (1997), en termes de "structure of personality type and environmental model" (souligné de nous).

Conséquemment, pour la majorité des théories postulant un lien entre la CPE et la ST, les intérêts sont aussi vus comme une représentation et une mesure des besoins de P, besoins qui devront alors être comblés par E afin de générer la ST.

Cela conduit donc à devoir définir deux concepts fondamentaux, soit ceux d'intérêts et de besoins, et à établir les relations qui existent entre eux. De plus, il sera aussi nécessaire, après avoir défini ces concepts, de déterminer sur quelle base, empirique et/ou théorique, reposent les relations présupposées par Holland, relations qui sont donc de deux ordres : premièrement, que les intérêts (professionnels) déterminent le type de structure de personnalité et deuxièmement, que le type de personnalité représente les besoins spécifiques à être comblés pour générer la ST.

Évidemment, le modèle de personnalité dont il sera question ici est la typologie RIASEC (Holland, 1997), modèle qui a été présenté dans l'introduction de ce texte.

Les intérêts

Introduction

Bien que la notion d'intérêts ait été largement étudiée, les définitions utilisées à ce jour sont disparates et, selon Savickas (1999), elles permettent difficilement de distinguer les intérêts des autres construits motivationnels. De plus, ce même auteur ajoute que les hypothèses et les théories sur les origines et le développement des intérêts professionnels sont remplies de clichés et manquent de contenu et cela dû au fait que la littérature sur ce sujet est beaucoup plus empirique que conceptuelle.

Cette faiblesse théorique pourrait, selon Silvia (2001), résulter aussi du fait que, contrairement aux traits et aux dispositions, les intérêts sont idiosyncrasiques, donc que leurs effets sont difficilement généralisables. D'ailleurs, Allport (1962) avait déjà mentionné que la psychologie de la personnalité s'intéresse beaucoup plus à ce qui est général et commun qu'à ce qui est spécifique et unique, et que, selon lui, les intérêts appartiennent à cette dernière catégorie.

Cela n'a cependant pas empêché le domaine de la psychologie de l'éducation de s'intéresser à ce construit (par exemple: Evans, 1971; Kay, 1982; Renninger, Hidi, Krapp, 1992; Shirey et Reynold, 1988), et ce, depuis plus d'un siècle (Dewey, 1895; Dewey 1913), ce qui a permis le développement d'un corpus de connaissances particulier. En conséquence, plusieurs des textes utilisés dans cette section seront puisés dans cette branche de la psychologie.

Plus tard, ce construit a été récupéré par le counseling professionnel, et ce, grâce aux travaux de Strong (1927) et par la suite de Kuder (1936), qui ont tous deux mis au point des inventaires d'intérêts ayant pour but de conseiller les individus dans leur choix de carrière, continuant ainsi le travail de pionnier fait par Parsons (1909) dans ce domaine.

Définition des intérêts

Étant donné que les définitions spécialisées du construit d'intérêts seront longuement discutées dans la section portant sur l'historique, seules les définitions courantes et celles qui proviennent du domaine général de la psychologie seront présentées ici.

Dans le langage courant, les intérêts représentent un « [É]tat de l'esprit qui prend part à ce qu'il trouve digne d'attention, à ce qu'il trouve important » ou la « [Q]ualité de ce qui retient l'attention, captive l'esprit » (Robert, 2002).

Du côté anglais, les intérêts (*interest*) signifient soit: "*a feeling that accompanies or causes special attention to an object or class of objects*" ou "*something that arouses such attention*" ou encore "*a quality in a thing arousing interest*" (Merriam-Webster, 1998).

Pour les dictionnaires spécialisés en psychologie, le mot « intérêt » signifie une « [V]ariable hypothétique rendant compte de la disposition positive plus ou moins intense des individus à l'égard des divers objets de l'environnement, ainsi que de leurs dispositions à l'égard d'activités, de professions et de domaines de connaissances diverses » (Bloch *et al.*, 1994). Par ailleurs, selon Doron et Parot (2003), les intérêts sont des « [T]endances ou dispositions relativement stables orientées vers différents objets, activités ou expériences ».

Essentiellement, ces définitions mettent l'emphase sur deux éléments : l'état d'esprit (sensation, disposition) et l'attention. Donc, il serait possible de simplifier ces définitions en disant que les intérêts représentent « l'état d'esprit qui cause l'attention », mais comme il sera discuté plus loin, le lien de causalité entre ces deux éléments peut être appréhendé de plusieurs façons.

Historique de la notion d'intérêts

Bien que la définition du construit d'intérêts lui-même ne date que de quelques siècles, son concept et son effet sur la relation entre une personne et sa carrière avaient déjà été postulés voilà plus d'un millénaire par Platon dans le livre II de *La République*. En parlant des artisans, il dit : « nous [lui] avons confié un seul métier, celui pour lequel il est naturellement doué et auquel il veut se consacrer durant toute sa vie, à l'exclusion de tous les autres... ».

Par la suite et plus près de nous, la notion d'intérêts est apparue, en premier, comme un dérivé de celle d'attention, cette dernière ayant été définie par Locke dans son essai sur la compréhension humaine, essai qui fut publié en 1690. Dans celui-ci, Locke dit:

"Sometimes the mind fixes itself with so much earnestness on the contemplation of some objects, that it turns their ideas on all sides, remarks their relations and circumstances, and views every part so nicely, and with such intension, that it shuts out all other thoughts, and takes no notice of the ordinary impressions made then on the senses, which at another season would produce very sensible perceptions; at other times, it barely observes the train of ideas that succeed in the understanding without directing and pursuing any of them; and at other times it lets them pass almost quite unregarded, as faint shadows that make no impression." (Locke, 1904, page 159)

Quelques siècles plus tard, en 1869, Mill reprend ce concept et y ajoute la notion de sensation et de sentiment. Selon lui, l'attention est essentiellement provoquée par les sensations.

“A pleasurable or painful sensation is said to fix the attention of the mind [...]. Having a pleasurable or painful sensation, and attending to it, seems not to be two things, but one and the same thing. The feeling a pain is attending to it; and the attending to it is feeling it. The feeling is not on a thing, the attention another; the feeling and the attention are the same thing.”

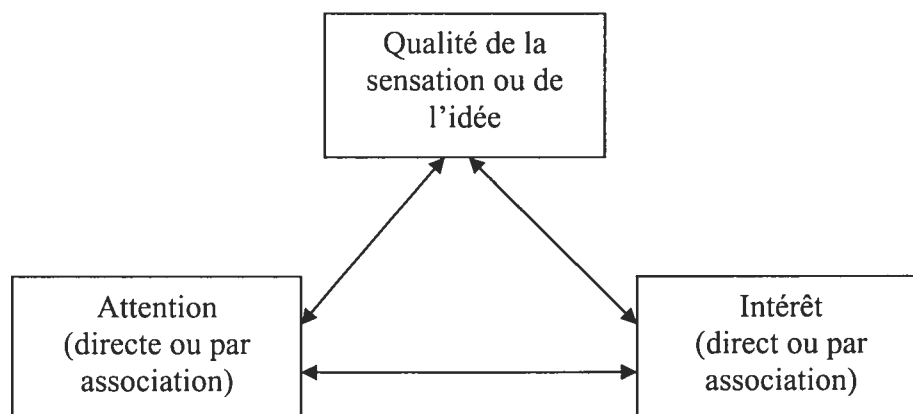
Mill fut d'ailleurs le premier à établir un lien entre l'attention et l'intérêt. Dans son livre « *Analysis of the Phenomena of the Human Mind* », il déclare:

“As the having an interesting sensation, and the attending to it are but two names for the same thing; the having a sensation rendered interesting by association and the attending to it cannot be regarded as two different things. In the first case attention is merely a sensation of a particular kind: in the second it is merely an association of a particular kind.” (Mill, 1869; 1982)

Donc, Mill précise que l'attention peut porter vers un objet qui, de prime abord, semble indifférent, si celui-ci devient un intermédiaire permettant d'atteindre un objet plus plaisant. En fait, pour cet auteur, les intérêts sont un autre nom pour la qualité plaisante d'une sensation.

Plus simplement, le point de vue de Mill (figure 02) peut se résumer par une équivalence entre sensation, attention et intérêt.

Figure 02 : Représentation schématique du point de vue de Mill (1869, 1982)



Dans ce même livre, Mill ajoute aussi que l'attention fait en sorte que l'objet est amplifié ou renforcé et qu'il devient plus intense et plus distinct. Finalement, il conclut que l'attention exclut les autres sensations de la conscience et qu'elle est persistante.

En 1872, Baldwin postulera que les objets sont d'autant plus intéressants qu'ils affectent les individus ou qu'ils sont associés avec des objets qui les affectent. Cet auteur précisera donc que, par le terme « affecter », il entend *“work some change in the sensibility, which tends, by the law of motor reaction, to realize itself in activity”* (Baldwin, 1983). Dans ce sens les intérêts sont des impulsions à l'action.

De plus, toujours selon Baldwin (1983), la répétition diminue l'intérêt alors que, de l'autre côté, les nouvelles relations qui impliquent une grande intégration créent un des trois types d'intérêts possibles soit ceux de curiosité, d'exploration et de discrimination.

Finalement, il conclut que les efforts investis sur un objet lui donnent une valeur additionnelle et, conséquemment, conditionnent notre intérêt sur celui-ci.

Il faudra, par contre, attendre Herbart (1893) avant de voir apparaître une définition visant spécifiquement le concept d'intérêts. Dans son livre « *The Science of Education* », il définissait les intérêts de la façon suivante :

“Interest, which in common with desire, will, and aesthetic judgment, stands opposed to indifference, is distinguished from these, in that neither controls nor dispose of its objects, but depends upon it. It is true that we are inwardly active because we are interested, but externally we are passive till the interest passes into desire or volition. It occupies the means between observation and attainment.” (page 129)

Dans la lignée de pensée de Herbart, Volkman (1884) relie la notion d'intérêts à celle d'attention ; l'individu prête attention à ce qui l'intéresse (*“ Interest is rather a manner of interpreting and reacting”*).

En 1895, Dewey ira plus en détail et s'intéressera autant à la notion d'intérêts elle-même qu'à ses qualités et ses objets. Pour cet auteur,

“Genuine interest [...] is the accompaniment of the identification, through action, of the self with some object or idea, because of the necessity of that object or idea for the maintenance of self-expression. Effort in the sense in which it may be opposed to interest, implies a separation between the self and the fact to be mastered or task to be performed, and set up a habit with no psychical end or value. Internally, we have random energy or mind-wandering, a sequence of ideas with no end at all, because not brought to a focus in action. Interest in the sense in which it is opposed to effort, means simply an excitation of the sense organ to give pleasure, resulting in strain on one side, and listlessness on the other.” (Dewey, 1895, page 12)

Toujours selon Dewey, les intérêts ont trois caractéristiques principales. Premièrement, ils sont à la fois actifs, projectifs et répulsifs, c'est-à-dire que l'intérêt vers un objet fait en sorte que l'on devient préoccupé par celui-ci et, quoique nos sentiments puissent être statiques ou inertes, notre intérêt sera dynamique. Deuxièmement, les intérêts sont objectifs et ils sont associés à nos préoccupations et à nos activités courantes. Les intérêts ne sont pas simplement une sensation; ils portent sur un objet, un but et un objectif auxquels ils s'attachent. Troisièmement, les intérêts sont aussi subjectifs, car ils signifient une réalisation intrinsèque ou un sentiment de valeur personnelle. Ils ont donc à la fois des côtés émotifs, actifs et objectifs.

De plus, toujours selon cet auteur, les intérêts peuvent être médiats ou immédiats. Ils sont immédiats lorsque l'activité existe comme une fin en soi, par exemple jouer, et ils sont médiats lorsqu'il se produit un transfert du but vers les moyens d'obtenir ce but. Cette pensée est conforme à celle précédemment exprimée par Mill.

Finalement, pour Dewey, les intérêts naissent et se maintiennent grâce aux interactions entre P et E. Sur ce sujet, il précise que : "*self and world are engaged with each other in a developing situation*" (page 126).

Transposée dans le domaine du travail, cette distinction que font Mill et Dewey pourrait signifier que l'intérêt face au travail pourrait être immédiat, ce qui voudrait alors dire que P est intéressée par celui-ci. Cependant, l'intérêt au travail pourrait lui aussi être médiate et, dans ce cas, il pourrait porter sur un but autre que le travail lui-même, par exemple sur le statut social qu'il procure, l'intérêt pour le travail étant alors le médiate de l'intérêt pour le statut social.

À peu près à la même période, Stumpf, dans son livre « *Tonpsychologie* » (1883), donne une définition simple des intérêts : “*Attention is identical with interest and interest is a feeling. That is all there is to it.*” (page 68). Pour Stumpf, les intérêts ou l’attention sont provoqués par des impressions qui sont soit intenses, soit agréables ou qui évoquent des images qui avaient suscité l’intérêt précédemment. De plus, le contenu ou l’objet des intérêts n’a pas à être agréable, l’intérêt étant essentiellement le désir de remarquer, ce qui à son tour inclut autant le désir d’observer, de discriminer ou de comparer.

Stumpf propose aussi une relation linéaire entre intérêt, attention, sentiment de désir et volonté d’agir (Intérêt → Attention → Désir → Action). Selon ce modèle, les intérêts stimulent l’attention vers l’objet qui, lui, génère des sentiments de désir, désir qui par la suite provoque une volonté d’agir.

Cependant, pour Stumpf (1883), le passage à l’acte se produit seulement lorsque l’objet semble atteignable et que les probabilités de cette atteinte sont bonnes.

De son côté, Titchener (1901) postule plutôt que le lien entre l’attention et l’intérêt est bilatéral. Selon lui, “*in psychological language the interest and the attention are two sides of the same experience*” et les deux parties de l’expérience provoquée par ceux-ci, soit l’attention et l’affect, sont concomitantes.

Arnold (1906a, 1906b), après avoir fait une revue de la littérature sur le sujet des intérêts, propose un modèle à deux composantes, l’une étant la conation et l’autre, la cognition. En ce qui a trait à la conation, les intérêts sont les attitudes physiques ressenties lors d’une situation donnée, attitudes guidées par le contenu idéalisé se référant au futur.

Pour ce qui est de la cognition, il propose trois niveaux. Premièrement, la simple reconnaissance durant laquelle le sens est fusionné à la présentation, deuxièmement, l'idée ou l'image de l'état futur et troisièmement, les systèmes d'idées présentés en tant que disposition qui, lorsqu'elle sera explicitée, existera comme une série d'idées.

Toujours selon Arnold (1906a, 1906b), les intérêts peuvent prendre trois formes, soit le désir, les attentes et la curiosité. Lorsqu'il y a désir, il y a lutte pour faire disparaître les obstacles qui empêchent la réalisation de l'état futur, alors que lorsqu'il y a attente, les seuls obstacles sont soit le temps ou l'action d'une autre personne. De son côté, la curiosité est une attitude déterminée par un contenu cognitif qui est stimulé par une situation qui n'est connue que partiellement, le but étant alors de parvenir à un meilleur contrôle de la situation en question.

Pour certains auteurs (par exemple Dawis, 1991), la définition conceptuelle la plus compréhensible du terme « intérêt » est celle de Bingham (1937) qui dit :

“An interest is a tendency to become absorbed in an experience and to continue in it... [Interests are defined] not only in terms of the objects and activities which get attention and yield satisfaction but also in terms of the strength of the tendencies to give attention to and seek satisfaction in these competing objects of interest.” (page 62)

De manière plus contemporaine, les assises des définitions utilisées dans la littérature scientifique semblent toutes reposer sur une racine commune, soit la définition de Strong (1955). Selon cette définition :

« Les intérêts sont des activités pour lesquelles nous éprouvons du goût ou du dégoût et vers lesquelles nous allons ou desquelles nous nous éloignons, ou concernant lesquelles, à tout le moins, nous maintenons ou discontinuons le statu quo; de plus, ils peuvent ou non être préférés à d'autres intérêts et ils peuvent persister selon des intervalles de temps variables. Ou un intérêt peut être défini comme un état d'esprit de goût/dégoût qui accompagne une activité, ou la pensée de cette activité ». (Traduction libre de Tétreau, 2002)

De leur côté, Dupont, Gendre, Berthoud et Descombes (1979) les définissent comme :

« des tendances ou dispositions relativement stables ou durables (...) orientées vers différents domaines d'objets ou, plus exactement, vers différents domaines d'activités et d'expériences vécues dans un milieu culturel donné [...] ».

Encore plus récemment, Silvia (2001) a défini les intérêts comme des *“self-sustaining motives that lead people to engage with certain objects, activities, or ideas “for their own sake”* (page 270).

En fait, bien que les définitions des intérêts soient raisonnablement constantes, il n'en demeure pas moins qu'il est possible de percevoir dans la littérature quatre approches différentes soit celles : 1) associationniste, 2) structuraliste, 3) intentionnaliste et 4) fonctionnaliste. Chacune d'elles sera présentée et discutée dans la prochaine section. Évidemment, certains recoupements, avec l'analyse historique présentée ici, seront incontournables.

Les différentes approches sur les intérêts

L'approche associationniste

L'essence de cette approche, qui est principalement représentée par Herbart (1893), est que les intérêts sont «une conséquence de nos connaissances qui déterminent alors l'objet de l'attention». Vus dans cette perspective, les intérêts servent à focaliser l'attention de P (Combs et Snygg, 1959) et, conséquemment, à organiser son champ perceptuel, et cela, sans effort particulier (Roe et Lunneborg, 1990).

Toujours selon Herbart (1893), les intérêts sont les pôles d'attraction vers lesquels les nouvelles idées convergent, la rencontre avec l'objet d'intérêt produisant alors une sensation plaisante.

Le point de vue associationniste a surtout fait son chemin dans la psychologie de l'apprentissage et dans les doctrines en pédagogie, mais il a aussi fourni la fondation commune aux autres approches.

Cependant, une facette de cette approche est particulièrement intéressante pour le propos présenté dans ce travail, soit la notion de persistance et de diminution des intérêts. En fait, Herbermann, Pace, Pallen, Shahan et Wynne (1913) avaient déjà fait ressortir que les intérêts entraînaient une attention consciente qui persistait durant la période entre la première observation d'un nouveau percept jusqu'à l'obtention de celui-ci. Arnold (1906a) avait d'ailleurs proposé que les intérêts semblaient diminuer avec la possession de l'objet, ce qui, d'après cet auteur, expliquerait le fait qu'une tâche non complétée est plus intéressante qu'une tâche complétée et qu'une personne nouvellement rencontrée semble plus intéressante qu'un ami de longue date.

En résumé, l'approche associationniste propose que les intérêts sont des pôles d'attraction vers lesquels se concentrent autant l'attention que les nouveaux percepts, mais que la force d'attraction de ces pôles diminue lorsque l'objet est obtenu.

L'approche structuraliste

Les tenants de cette approche ont choisi de faire ressortir l'effet des intérêts sur les affects. Selon eux, les intérêts ont surtout comme conséquence de générer des sensations plaisantes (Murphy, 1948; Strong, 1955; Super et Dunlap, 1951). Cependant, ces auteurs ne contredisent pas pour autant le point de vue associationniste et ils acceptent que les intérêts soient essentiellement des pensées complexes.

Fryer (1931) exprime succinctement le point de vue structuraliste en proposant que les intérêts « sont des objets et des activités qui stimulent des sensations plaisantes chez l'individu ».

Comme on peut le constater, cette approche a servi de fondement pour plusieurs instruments de mesure des intérêts, ceux-ci demandant aux participants de choisir parmi une liste d'activités celles qu'ils aimeraient faire, donc qui leur semblaient plaisantes.

De fait, cette perspective ne s'intéresse pas aux déterminants des intérêts, et ce, pas plus que l'approche associationniste. L'approche structuraliste a teinté plusieurs des théories actuelles portant sur la relation entre la CPE et la ST, puisque ce qui ressort souvent de celles-ci, c'est la notion de sentiment (plaisir, bien-être), extrapolant ainsi la relation intérêt/plaisir à celle de congruence, cette dernière étant exprimée en termes de présence du stimulus intéressant dans l'environnement, et en termes de plaisir (par exemple Smith 1967, Smith *et al.*, 1969).

L'approche intentionnaliste

Dans l'optique intentionnaliste, les intérêts sont des faits molaires, donc fonctionnellement irréductibles, qui sont composés de sensations et de prévoyance (Allport, 1946). Dès les débuts de cette approche, Stumpf (1883) avait proposé que les intérêts sont ce qui excite l'attention et la sensation de désir. Conséquemment, ils peuvent générer la volonté de P lorsque l'objet semble probable et atteignable.

Cette perspective a été complétée par Arnold (1906b) qui a fait ressortir le concept de quête d'une gratification anticipée (*striving toward an anticipated gratification*). Cette perspective se distingue des précédentes, car ici les intérêts sont concomitants à l'attention et aux sensations plaisantes, mais ils ne sont pas équivalents. L'attention est donc, dans cette perspective, ce qui focalise et illumine l'objet d'intérêt et la sensation de plaisir est concomitante dans le sens où les intérêts représentent un plaisir potentiel, plaisir qui sera actualisé lorsque l'objet d'intérêt sera atteint.

Plus tard, McDougall (1929) va préciser davantage cette approche, en plaçant les intérêts au cœur du système de sens (*conative*) de l'individu. Selon lui, "*Interest is conative rather than cognitive; it depends upon the strength of the conative tendencies excited, rather than upon the extent and variety and systematic organization of the cognitive systems of the minds.*". Cet auteur propose donc une vue simple des relations selon laquelle avoir un intérêt pour un objet signifie lui prêter attention et le fait de penser à cet objet évoque un sens de quête vers celui-ci, quête qui, elle, procure une sensation plaisante.

Ici encore, il est possible de reconnaître les bases de certains instruments de mesure des intérêts qui définissent ceux-ci comme la réponse d'aimer un objet ou une activité (Strong, 1943 ; Super et Dunlap, 1951).

Strong (1943) propose aussi que les intérêts guident le comportement intentionnel, car l'essence d'un tel comportement est justement de rejeter le mauvais et de choisir le bon, cette vue étant fondamentalement conforme à celles de Allport (1961), Paterson et Darley (1936), Todt, Drewes et Heils (1994) et finalement, Todt et Schreiber (1996), qui eux, précisent que les intérêts activent et guident les motivations.

En conclusion, cette approche se concentre surtout sur l'aspect discriminatif des intérêts, ceux-ci ayant alors comme fonction de donner un sens et une direction aux comportements et aux actions.

L'approche fonctionnaliste

Cette dernière approche, quoiqu'en accord avec les fondements de l'approche intentionnaliste, focalise plutôt sur le pourquoi et le comment des intérêts.

Pour Claparede (1930), le comportement des individus a comme fonction de combler leurs besoins et leurs intérêts et, pour Allport (1961), les intérêts impliquent le niveau le plus profond des motivations. Dans ce sens, les intérêts sont donc ce qui motive l'individu, ce qui le conduit à combler ses demandes, celles-ci représentant ses besoins et ses intérêts.

Pour Dewey (1913), qui est un des représentants américains les plus célèbres de cette approche, les personnes s'intéressent à certaines choses, non pas à cause de leurs qualités intrinsèques, mais plutôt parce qu'elles sont instrumentales dans l'atteinte d'un objectif. Toujours selon cet auteur, même si les sensations face à un objet peuvent être statiques ou inertes, les intérêts, eux, sont dynamiques.

Dewey (1913) avait d'ailleurs jeté les bases des théories de la CPE en postulant que l'intérêt découle de l'union organique entre la personne, le matériel et le résultat de l'action. Selon lui, ce qui est fondamental dans le concept d'intérêts, c'est la condition d'identification de la personne avec le matériel (Savickas, 1999).

Ce concept d'identification fut d'ailleurs repris un peu plus tard par Kitson (1925) qui lui a donné un fondement comportemental, car, pour lui, les intérêts sont un aspect de l'activité dans le sens « d'activité intéressante ».

Conclusion sur le survol historique et sur les différentes approches

En conclusion, ce qui a été démontré dans ce court survol historique, c'est que le construit d'intérêts comporte plusieurs composantes sur lesquelles il y a presque toujours eu consensus. Berlyne (1948) avait déjà dégagé ce consensus en précisant que les trois caractéristiques des intérêts sont :

1. la mobilisation de l'attention;
2. l'accompagnement émotionnel;
3. l'orientation dynamique vers un objet.

Évidemment, l'aspect le plus pertinent pour le propos du travail soumis ici est la notion téléologique, c'est-à-dire d'orientation dynamique vers un objet. Alors que la mobilisation de l'attention et l'accompagnement émotionnel pourraient produire le besoin, ce n'est qu'à travers l'action dynamique vers l'objet que celui-ci pourra être acquis par P et que son besoin par rapport à ce dernier sera comblé, donc satisfait.

Pour ce qui est de la mesure des intérêts, plusieurs auteurs (Ebel, 1969; Mitzel, Best, Rabinowitz, 1982; Savickas, 1999) s'entendent pour attribuer à Bingham, et à ses collègues du *Carnegie Institute of Technology*, les premières mesures d'intérêts professionnels. Plus précisément, James Burt Miner fut le premier à développer un questionnaire conçu spécifiquement pour aider les étudiants à faire leur choix d'occupation (Ebel, 1969).

Conceptualisation des intérêts

Selon Renninger, Hoffmann et Krapp (1998), les intérêts ont été étudiés de plusieurs façons. Quelquefois perçus comme des tendances habituelles ou des croyances motivationnelles, ils ont aussi été postulés comme des traits et des composantes de la personnalité. Par contre, le plus souvent ils sont conceptualisés, soit comme un état psychologique (par exemple : Krapp, Hidi et Renninger, 1992) ou comme une disposition personnelle (par exemple : Todt et Schreiber, 1998).

Lorsque les intérêts sont conceptualisés comme un état psychologique, ils impliquent la mobilisation de l'attention, l'augmentation du fonctionnement cognitif, la persistance et l'implication émotive (Sansone et Harackiewicz, 2000), cet état ayant un bénéfice évolutif, car il permet à P de concentrer ses efforts et son attention sur une certaine partie de l'environnement, et ce, afin de mieux le maîtriser (Rheinberg, 1996).

L'état « d'intérêt » peut avoir deux causes, soit la situation ou la personne elle-même. Lorsque l'intérêt est provoqué par la situation, celle-ci génère alors une réaction émotive qui peut perdurer ou non (Hidi, 1990; Hidi et Anderson, 1992; Krapp *et al.*, 1992; Murphy et Alexander, 2000), la réaction de P pouvant alors être positive ou négative (Hidi et Harackiewicz, 2000; Iran-Nejad, 1987). Selon Hidi et Baird (1986), l'intérêt provoqué par la situation peut être conçu comme un processus à deux étapes : un premier de déclenchement et un autre de maintien.

En pratique, ce sont les intérêts situationnels qui, une fois maintenus, contribueraient au développement des intérêts à long terme, et ce, par l'intermédiaire d'une augmentation des connaissances sur l'objet, sur la valeur perçue de celui-ci ainsi que sur le développement d'une émotion positive à son sujet (Hidi et Anderson, 1992; Renninger, 2000).

Selon Harp et Mayer (1997), les intérêts situationnels peuvent aussi être scindés en deux types, soit les intérêts cognitifs et les intérêts émotionnels, cette distinction relevant beaucoup plus des stimuli les générant que du processus d'action impliqué dans la poursuite de leur réalisation.

Par contre, lorsque les intérêts sont conceptualisés comme une disposition personnelle, ils seraient essentiellement des traits stables qui font en sorte que P prête attention à certains objets, stimuli ou événements et, conséquemment, qu'elle s'engage dans certaines activités particulières (Ainley, 1988; Krapp *et al.*, 1992; Renninger et Wozniak, 1985).

Par contre, il est à noter que, jusqu'à présent, les conceptualisations présentées relèvent en grande partie des sciences de l'éducation, car, comme il fut mentionné plus tôt, c'est dans ce domaine que le corpus de connaissances est le plus complet.

Cependant, ce qui est le plus important pour notre propos, c'est évidemment les intérêts professionnels, mais rien ne laisse croire que ceux-ci sont fondamentalement différents des intérêts en général. En fait, c'est possiblement plus une question de transposition d'environnements que de variation en ce qui a trait au comportement des personnes (P).

Origine des intérêts

Quoique la compréhension de l'origine des intérêts ait une importance moindre pour le propos de ce travail, il est quand même nécessaire de faire un survol de la littérature afin de s'assurer que la thèse proposée n'aille pas en contradiction avec les acquis empiriques sur ce sujet.

Selon plusieurs auteurs, la composante génétique compterait pour environ 30 à 50 % de la variance des intérêts en général (Loehlin, 1992; Lykken, Bouchard, McGue et Tellegen, 1993; Roberts et Johansson, 1974) et pour environ 30 à 40 % de celle des intérêts professionnels (Betsworth, Bouchard, Cooper, Grotevant, Hansen, Scarr et Weinberg, 1994; Moloney, Bouchard et Segal, 1991; Vandenberg et Stafford, 1967).

Étant donné que les intérêts sont aussi et surtout des traits acquis (Plomin, DeFries et Loehlin; 1977; Scarr et McCartney, 1983), il est probable que la contribution génétique soit une conséquence de l'interaction entre les gènes de la personne et les particularités de son environnement, ce que confirment plusieurs démonstrations empiriques qui ont conclu que la personnalité, qui est le facteur acquis, est fortement teintée par les facteurs héréditaires qui sont les facteurs innés (Bouchard et McGue, 1990; Eaves, Eysens et Martin, 1989; Loehlin, 1992; Tellegen, Lykken, Bouchard, Wilcox, Segal et Rich, 1988).

Les facteurs innés vont donc, par l'intermédiaire des traits physiques, des aptitudes, du tempérament et de la personnalité, déterminer ce que Lykken, Bouchard, McGue et Tellegen (1993) appellent la cafétéria des expériences, cette dernière déterminant alors ce qui sera vécu par P et la façon dont elle y réagira.

Super (1964) supporte aussi l'approche gènes/environnement en mettant une emphase particulière sur les relations que P forme avec les personnes de son entourage (Super 1949), relations qui lui procurent un modèle auquel elle sera portée à se conformer par identification et qu'elle adoptera éventuellement.

Le point de vue de Murray (1938) sur les intérêts est particulièrement pertinent, car Holland mentionne à plusieurs reprises (Holland 1985c, Holland 1997) qu'il a utilisé cette théorie comme base de son propre modèle de personnalité. Selon Murray (1938):

“If we observe a series of objective episodes (external press and overt trends) occurring in the life of an individual, we never fail to notice certain resemblances. The personality exhibits sameness. We say that the man possesses certain consistent traits. However, we can usually observe more than this. Viewing successive episodes over a sufficient span of time we can note developments. We can perceive that some episodes are the logical outgrowths of others and that together they form temporal systems bound together by the persistence (constant repetition) of one or more needs integrated with certain modes and directed towards certain catheted objects (things, people, institutions, ideologies). Every such a system may be called an interest (complex need integrate).”

De leur côté, Loftquist et Dawis (1991) prennent un peu plus de distance face à la génétique. Pour eux, les intérêts se développent par simple apprentissage, c'est-à-dire que certaines activités, dont P fait l'expérience, sont couronnées de succès et d'autres d'échecs. Celles qui résultent en succès donnent à P un sentiment de compétence et ce sentiment renforce l'intérêt pour cette activité.

D'autres auteurs ont aussi fait un lien entre le choix des intérêts de P et le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1997). Par exemple, Hackett et Betz (1981) proposent que les croyances face aux chances de succès déterminent en partie le choix des intérêts de P. Ce point de vue est aussi partagé par Barak (1981) et par Lent, Brown et Hackett (1996). Cette proposition a d'ailleurs été confirmée par plusieurs recherches qui ont démontré empiriquement que le sentiment d'efficacité personnelle permet de prédire le choix de carrière et, conséquemment, que la structure de ce construit est similaire à celle des intérêts (Lapan, Boggs et Morrill, 1989; Tracey, 1997). D'ailleurs, selon Tétreau (2002), le sentiment d'efficacité personnelle « se conforme essentiellement au modèle circulaire des types RIASEC de Holland ».

Le point de vue de Savickas (1999) permet de bien résumer la question des sources probables des intérêts. Selon lui,

“In sum, interest expedites person-environment interactions by uniting subject, object, and behavior into vital relationship. This relation between person and environment is manifest in actions that satisfy needs, fulfill values, foster self-development, enhance contextual adaptation, and substance identity.”
(page 52)

Fonction des intérêts

Après avoir démontré ce que sont les intérêts et après en avoir précisé les origines, il est maintenant utile d'en comprendre les fonctions, et ce, évidemment dans le but de déterminer le processus par lequel ils peuvent induire la ST.

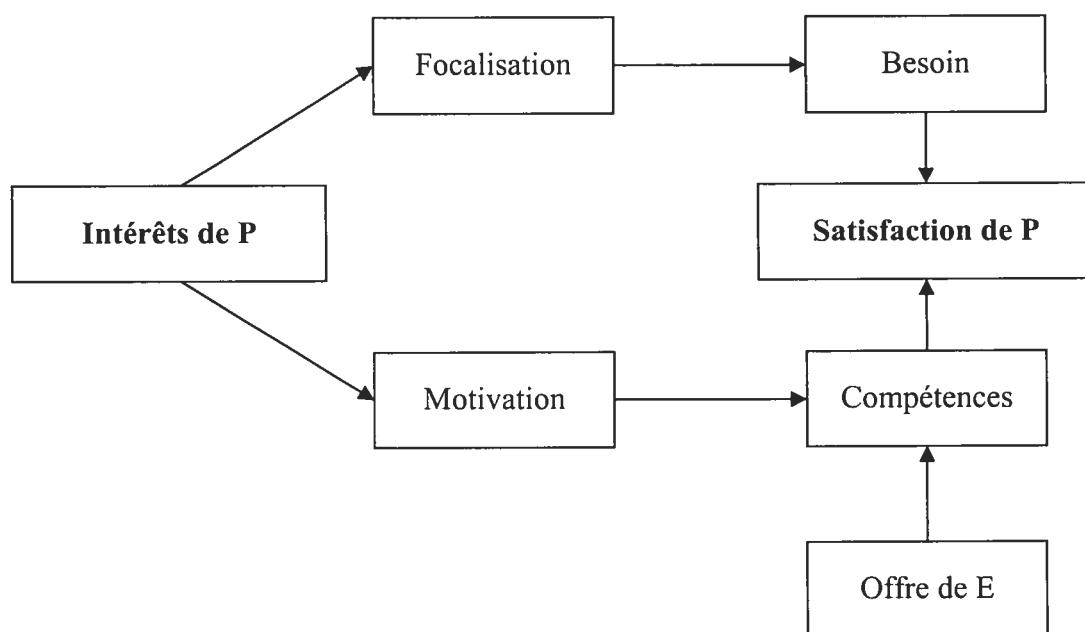
Pour Tomkins (1962), les intérêts ont comme fonction de supporter le nécessaire (besoin) et le possible de deux façons. Premièrement, ils aident P à développer les compétences qui seront nécessaires pour combler ses besoins et deuxièmement, ils réduisent l'importance des autres stimuli de façon à ce que P puisse se focaliser sur certains besoins en particulier, soit ceux qu'elle trouve intéressants.

Cependant, selon Fredrickson (1998), les intérêts n'ont pas comme fonction de réagir aux crises de la vie et ils peuvent même avoir des conséquences négatives à court terme. Donc, leur but n'est pas de combler les besoins de base de P, mais, comme le mentionne Izard (1977), d'augmenter ses connaissances et ses expériences. Selon cet auteur, les intérêts génèrent *“a feeling of wanting to investigate, become involved, or extend or expand the self by incorporating new information and having new experiences with the person or object that has stimulated the interest”* (page 216).

De son côté, Savickas (1999) postule que les intérêts permettent à P d'utiliser son environnement pour satisfaire ses besoins et ses valeurs, ce qui fait qu'ils sont essentiellement une voie pour arriver à son but (la satisfaction de ses besoins et de ses valeurs).

Donc, les intérêts peuvent être perçus à la fois comme source de motivation, motivation qui encourage P à développer certaines compétences, et comme source de besoins, et ce, à travers le processus de focalisation (figure 03). Conséquemment, la compétence acquise devrait permettre à P d'extraire de E les stimuli qui lui seront nécessaires pour combler les besoins qui auront été créés par cette focalisation sur ses intérêts. En bout de ligne, le fait de combler ses intérêts devrait alors générer sa satisfaction.

Figure 03 : Relation entre intérêts et satisfaction



Cependant, ce scénario impose deux contraintes, soit; que P pourra effectivement acquérir les compétences nécessaires et que E pourra offrir à P les stimuli qui lui sont nécessaires pour combler les besoins qui auraient été générés par ses intérêts.

La première contrainte, soit l'acquisition des compétences, ne sera pas abordée ici, mais la seconde relève précisément du propos de ce texte, puisqu'il s'agit spécifiquement de la CPE, car c'est à travers cette congruence que P pourra s'assurer que E possède les stimuli qui lui sont nécessaires et que ceux-ci lui sont disponibles. Étant donné que cet aspect sera longuement élaboré dans le chapitre portant sur la congruence personne - environnement, il serait redondant d'en discuter plus longuement ici.

Mesure des intérêts

De façon pratique, la mesure des intérêts est utile dans l'optique où il est probable que ceux-ci peuvent prédire le comportement des personnes. Cette utilité a été énoncée à l'origine par Allport (1961). Selon lui, la signification que donne une personne aux stimuli de l'environnement est représentative de ses traits de personnalité, traits qu'il préfère nommer des dispositions personnelles. Conséquemment, ces traits peuvent être inférés à partir des "*repeated occurrence of acts that have the same significance following a definable range of stimuli having the same personal significance*" (Allport, 1961).

Hall et Lindzey (1985) proposent, qu'en pratique, ce processus d'inférence est équivalent au fait que des personnes répondent à un questionnaire en endossant de la même façon des descriptions de comportement. Ce processus d'inférence est le fondement même des instruments servant à établir les typologies d'intérêts, instruments qui sont généralement utilisés dans les recherches portant sur la CPE (par exemple le *Strong Vocational Interest Blank* de Campbell, 1971 et la *Vocational Preference Inventory* de Holland, 1985a). Plus précisément, ceux-ci utilisent la signification qu'ont, pour l'individu évalué, certaines activités qui sont, soit des occupations, soit des activités professionnelles.

Il est aussi intéressant de noter que selon la théorie d'Allport (1937), la personnalité "*is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment*". Bien que cette définition soit de loin antérieure aux premières théories de la CPE, on y retrouve déjà la notion que les traits de P représentent sa façon de s'ajuster à E.

Quant à la mesure des intérêts proprement dite, Super (1947) avait établi une catégorisation des méthodes de mesure d'intérêts, celle-ci pouvant être faite selon quatre modalités.

La première modalité, que cet auteur nommait les intérêts exprimés (*expressed interest*), représentait la déclaration verbale d'un intérêt pour une ou des professions données. Selon Super et Crites (1962), la validité de cette mesure varie en fonction de la maturité professionnelle et elle est très sensible à l'énoncé de la question, certaines formes pouvant favoriser l'expression des préférences alors que d'autres favoriseraient l'expression des attentes ou des fantaisies.

La deuxième modalité est l'intérêt manifesté (*manifested interest*) et elle représente le choix objectif des activités. Cette mesure est en soi pertinente, puisque si les intérêts représentent les besoins, ceux-ci étant source d'action, il est prévisible qu'un intérêt pour une activité génère un comportement de participation à celle-ci.

Troisièmement, les intérêts testés (*tested interest*) représentent les intérêts tels qu'ils ont été appréhendés par une mesure objective, ce qui les différencie des inventaires d'intérêts qui, eux, sont des mesures subjectives (Super et Crites, 1962). À la base, cette mesure postule qu'une personne intéressée par une activité va accumuler certaines informations sur celle-ci. Cependant les résultats obtenus par cette méthode demeurent mitigés, et ce, en autres, à cause des limites de la mémoire humaine (Fryer, 1931).

Enfin, les inventaires d'intérêts (*inventoried interest*) sont la dernière modalité de la mesure des intérêts. Cette modalité, qui est probablement la plus utilisée présentement, consiste à présenter une série d'activités à un individu et à lui laisser identifier celles qui l'intéressent.

Conclusion

Il est intéressant de noter l'évolution de la notion d'intérêts, de même que sa conceptualisation actuelle. L'analyse du cheminement de cette notion démontre que celle-ci repose essentiellement et presque exclusivement sur des fondements empiriques.

Conséquemment, cette notion possède les faiblesses inhérentes à ses fondements, ce qui fait que, bien que ses sources puissent être identifiées, les théories sur ses fondements psychologiques sont vagues et incomplètes.

Par contre, considérant le but du travail présenté ici, le seul fait de savoir que les intérêts peuvent être mesurés et surtout qu'ils représentent une variable idiosyncrasique capable de prédire certains comportements est, en soi, suffisant.

Les besoins

Introduction

Si l'on accepte la définition de Super (1973), selon laquelle les besoins sont *“a lack of something which, if present, would contribute to the well-being of the individual and which is accompanied by a drive to do something about it”*, cela impliquerait qu'ils sont le fondement de nos actions, et ce, autant que la recherche de bien-être est le fondement de nos motivations (Doron et Parot, 2003).

Évidemment, il serait impensable, dans un travail comme celui présenté ici, de couvrir en entier ce thème et on peut même se demander si cela est possible. Mais, quoi qu'il en soit, sachant qu'il est incontournable d'aborder la notion de besoins lorsqu'on discute d'intérêts, il devient alors nécessaire de préciser la portée et les limites des informations qui seront utiles pour ce travail, et ce, autant pour circonscrire la littérature qui sera prise en considération que pour justifier le choix des textes et des auteurs.

Étant donné que l'objectif visé ici est de préciser le lien entre les besoins et les intérêts (professionnels), les textes qui seront présentés et analysés seront choisis essentiellement sur cette base et les auteurs retenus seront principalement ceux qui ont postulé un tel lien. Cependant, les théoriciens qui sont à la base des principaux modèles seront aussi présentés, mais sommairement.

Il a été également décidé d'adopter un horizon large au sujet des théories qui se sont intéressées aux besoins professionnels, ce qui fait que certains modèles, comme celui de Herzberg, Mausner, et Snyderman (1959), ont été inclus même si leur thème principal était la motivation. D'ailleurs, il s'est avéré très ardu de distinguer entre les sources de motivation intrinsèques et les besoins, ces deux termes portant généralement sur les mêmes éléments.

Définition des besoins

Pour Bloch, Dépret, Gallo, Garnier, Gineste, Lecompte, Le Ny, Postel, Reuchlin et Casalis (2002), les besoins sont l' « [É]tat de l'organisme résultant d'un déséquilibre entre, d'une part, des normes physiologiques ou culturelles et, d'autre part, des informations sur l'état du milieu intérieur ou extérieur, ou des représentations ». De leur côté, Doron et Parot (2003) les définissent comme un « [É]tat de déficit ou d'écart à l'équilibre homéostatique qui déclenche chez l'organisme des comportements propres, en aboutissant à l'acte consommatoire, à combler le déficit, à rétablir l'équilibre ».

Du côté des auteurs spécialisés, Murray définit les besoins comme *“a construct (a convenient fiction or hypothetical concept) which stands for a force (the physico-chemical nature of which is unknown) in the brain region, a force which organizes perception, apperception, intellection, conation and action in such way as to transform in a certain direction an existing unsatisfying situation”* (Murray, 1938, pages 123-124). Donc, selon cette définition, à peu près n'importe quel stimulus capable de conduire un organisme à l'action peut être appelé un besoin.

Un peu plus tard, Snygg et Combs (1949) vont définir les besoins (de base) comme de puissantes forces, existant dans chaque individu, qui font en sorte qu'il cherche continuellement à devenir plus adéquat à faire face à la vie. Dans ce contexte, ils ont essentiellement un caractère évolutif, voire de moyen de développement.

Pour leur part, Super et Sverko (1995) définissent les besoins comme des *“manifestations of physiological conditions such as hunger, and they are related to survival. They are the result of interaction between the person and the environment, and some thus manifest in the seeking of help from others and, in more refined form, in the need to help other.”*

Ce qui ressort de ces quelques définitions, c'est que les besoins sont essentiellement une force qui agit sur la personne et sur sa relation avec l'environnement. Cette force, causée par un déséquilibre de l'homéostasie, agit jusqu'au retour de celle-ci.

Murray (1938) résume bien les caractéristiques fondamentales des besoins en énonçant cinq indices qui permettent de distinguer les besoins des autres construits psychologiques.

En premier, Murray indique que les besoins produisent une tendance comportementale ou un effet typique qui transforme les conditions internes et externes de la personne. Deuxièmement, les besoins ont un patron d'action typique (*actone*), celui-ci étant, soit musculaire (*motone*), soit verbal (*verbone*). Troisièmement, les besoins causent une recherche, un évitement ou la sélection de l'attention et de la réponse face à un ou à quelques stimuli de l'environnement (*press*). Quatrièmement, la personne démontre des émotions et des sentiments caractéristiques et finalement, le cinquième indice est que l'atteinte du but génère une satisfaction ou de l'insatisfaction en cas d'échec.

Donc, en conclusion, il semble y avoir un consensus sur le fait que les besoins activent le comportement de l'individu et, conséquemment, qu'ils modifient sa relation avec son environnement. Il serait inutile d'aller beaucoup plus loin quant à la définition des « besoins », puisque dans le travail présenté ici, ce seul effet est suffisant à établir un lien entre les besoins d'une personne et ses intérêts, puisque ces derniers sont une conséquence de la modification du lien entre la personne et l'environnement.

Historique de la notion de besoins

Les besoins humains ont fait l'objet de plusieurs textes et, à travers les années, plusieurs auteurs ont tenté de les répertorier. Par exemple, Adam Smith (1796) était convaincu que les besoins humains se limitaient à la nourriture, aux vêtements et au fait d'avoir un abri. De son côté, William James avait postulé, en 1892, l'existence de trois niveaux de besoins, soit les besoins sociaux, qui comprennent par exemple l'estime et l'appartenance, les besoins matériels, qui comprennent autant les besoins de sécurité que ceux physiologiques et finalement, les besoins spirituels.

En ce qui a trait au nombre de besoins postulés, là aussi on retrouve une grande variation. Alors que Sigmund Freud (1920) postulait deux besoins de base, soit les désirs de vivre et de mourir, Murray (1938) établissait une liste de trente besoins (tableau I) et Snygg et Combs (1949), une liste de quarante.

D'autres typologies de besoins ont aussi été proposées par d'autres champs d'études en psychologie et en sociologie. Par exemple, Cohen et Thompson (2001) ont proposé que, chez les enfants, les besoins les plus importants soient la reconnaissance, l'affiliation et le pouvoir.

Pour ce qui est des théories sociobiologiques de la motivation, Nohria, Lawrence et Wilson (2001) ont fait une démonstration empirique de l'existence de quatre besoins fondamentaux (des humains) qui sont : le besoin d'acquérir (de l'expérience et des objets), le besoin d'établir des liens significatifs avec les autres, le besoin de donner un sens (à soi et à l'environnement) et finalement, le besoin de se défendre et de défendre ceux qu'on aime, de même que de défendre nos valeurs et nos ressources.

Tableau I : Liste des besoins postulés par Murray (1938)

Besoins	Nom	Description (Le désir de ...)
n Aba	Abasement	de se soumettre aux forces externes.
n Ach	Achievement	de faire les choses aussi vite et bien que possible.
n Aff	Affiliation	d'attirer les autres et de coopérer avec eux.
n Agg	Aggression	de contrôler les oppositions avec force.
n Auto	Autonomy	d'être libre, de ne pas être confiné.
n Cnt	Counteraction	de se relever après un échec.
n Def	Deference	d'admirer et de supporter un supérieur.
n Dfd	Defendance	de se défendre des assauts et de la critique.
n Dom	Dominance	de contrôler son environnement.
n Exh	Exhibition	de faire impression sur les autres.
n Harm	Harmavoidance	d'éviter la douleur et les blessures.
n Inf	Infavoidance	d'éviter l'humiliation.
n Inv	Inviolacy	d'éviter d'être déprécié, de préserver sa réputation.
n Nur	Nurturance	d'aider celui qui pleure et qui demande de l'aide.
n Ord	Order	de mettre et de tenir les choses en ordre.
n Play	Play	de rire et de jouer des tours.
n Rej	Rejection	de s'éloigner des autres qui sont inférieurs.
n Sec	Seclusion	de protéger et d'isoler notre moi sensible.
n Sen	Sentience	de rechercher et de jouir des impressions sensuelles.
n Sex	Sex	d'établir et de maintenir des relations érotiques.
n Suc	Succorance	de pleurer, de se plaindre et demander de l'aide.
n Sup	Superiority	d'être supérieur à plusieurs points de vue.
n Und	Understanding	de demander ou de répondre à des questions.
n Acq	Acquisition	d'acquérir des possessions et des propriétés.
n Blam	Blamavoidance	d'éviter le rejet et les blâmes.
n Cog	Cognizance	d'associer les faits, de faire des liens entre eux.
n Cons	Construction	d'organiser et de bâtir.
n Exp	Exposition	de démontrer et de donner de l'information.
n Rec	Recognition	d'attirer les compliments et les recommandations.
n Ret	Retention	de garder la possession des choses.

En conclusion, la grande variété quant au nombre et au contenu des besoins postulés par les différents auteurs et les différentes disciplines démontre qu'aucun modèle ne fait l'unanimité, ce qui fait dire à Franken (2001) que le fait de ne pas trouver une théorie qui regroupe tous les besoins humains tient beaucoup plus de l'appartenance théorique et philosophique des auteurs que des différences réelles entre humains.

Conceptualisation des besoins

Bien que les théories et les typologies portant sur les besoins humains aient été très diversifiées et bien qu'aucun consensus ne s'en soit dégagé, deux modèles ont cependant conduit à des traditions théoriques importantes, soit celui de Hull (1943), pour qui les besoins sont essentiellement innés et celui de Murray (1938), qui met l'emphase sur l'acquisition des besoins.

Les besoins innés

Pour Hull (1943), les besoins de l'organisme, qui sont fondamentalement innés, permettraient de comprendre le comportement normal des personnes : cette compréhension devrait, selon lui, être le but principal de la psychologie. Dans cette optique, la personne agirait essentiellement pour combler certains besoins physiologiques (primaires), et ce, afin de pouvoir se protéger et demeurer en santé, donc pour maintenir son état normal, voire homéostatique.

Toujours selon Hull (1943), les besoins généreraient un état de pulsion (*drive*) qui pousserait l'organisme à agir et, lorsque le besoin aurait été comblé, à la suite des actions de l'organisme sur l'environnement, un apprentissage se serait alors produit. Conséquemment, le besoin de l'organisme (stimulus) serait dorénavant associé à une réponse qui serait apte à le réduire, donc à le satisfaire (Hull, 1942; Spence, 1956).

En pratique, il deviendrait alors possible, à partir de cette relation entre besoins (stimuli), comportement (réponse) et satisfaction, de prévoir le comportement de la personne, et ce, par la simple connaissance de ses besoins. Cependant et quoique empiriquement appuyée, cette approche n'est pas en mesure d'expliquer certains comportements comme ceux d'exploration, de curiosité, de jeux, enfin toutes les activités humaines qui n'ont pas pour but une réduction des besoins (Hall et Lindzey, 1985).

Les besoins acquis

De son côté, Murray (1938) s'est éloigné des besoins physiologiques pour plutôt s'intéresser à l'aspect psychologique. De plus, et en contraste avec Hull (1943), il a postulé que les besoins ne sont pas entièrement innés, mais qu'ils sont aussi acquis.

Le modèle de Murray a généré une multitude de recherches qui se sont axées sur la mesure des différences individuelles, et ce, principalement sur la force (*strength*) de certains besoins comme ceux de pouvoir, d'accomplissement, d'affiliation, etc. Plusieurs instruments et tests thématiques découlent de cette approche et, aujourd'hui, il est devenu possible de prévoir plusieurs comportements et états affectifs à partir de ces différences individuelles (McAdams, 1989, McClelland, 1985).

Toujours selon Murray (1959), les besoins sont des variables intermédiaires, dissimulées dans la tête d'un individu, qui peuvent être inférées soit par des comportements ou par des symptômes. Mais étant donné qu'ils varient, et cela, autant d'un individu à l'autre qu'à l'intérieur d'un même individu, ils peuvent avoir un caractère aussi positif que négatif, amenant la personne à rejeter un objet, à se retirer, à fuir une situation, ou même à l'éviter ou à se cacher de celle-ci. De plus, ils peuvent être comblés soit par une action volontaire, soit par l'effet d'autres personnes ou par le cours des événements.

Encore selon Murray (1938), les besoins peuvent aussi être catégorisés, selon qu'ils sont focalisés sur un objet particulier, comme par exemple choisir un emploi, ou selon qu'ils sont diffus, par exemple le besoin de sociabilité. En fait, dans cette théorie, les

besoins se concrétisent en tendance (« *trends* ») vers la réalisation de l'objet, cette tendance procurant à l'activité à la fois sa direction, qui représente l'aspect qualitatif du besoin, et son énergie, qui elle, représente l'aspect quantitatif. De même, cette tendance peut être soit un mouvement vers un stimulus ou une fuite de celui-ci.

En résumé, pour Murray (1938), un besoin est une force qui détermine certaines tendances de l'individu envers un stimulus, stimulus qui lui sert alors à combler un manque, à réduire une tension ou à le libérer d'un irritant. Cette tendance affecte l'ensemble de la perception d'un individu, ce qui fait en sorte que son univers sera, en quelque sorte, focalisé vers la satisfaction de son besoin.

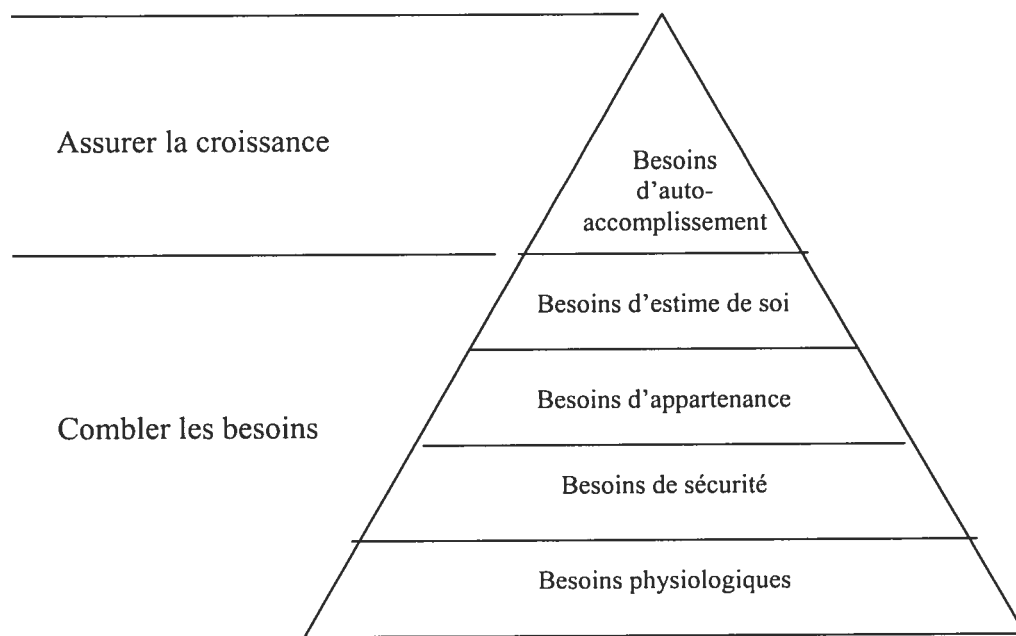
Les besoins « intrinsèques »

D'une façon plus contemporaine, Deci et Ryan (1991) proposent trois besoins particuliers et indépendants, soit ceux d'autonomie, de compétence et d'appartenance. Cette approche est essentiellement basée sur la notion d'autodétermination où les besoins n'ont plus comme objectif de combler un manque, mais où ils visent plutôt à générer une amélioration globale de l'organisme. Plus précisément, l'approche d'autodétermination postule que les besoins ont comme but de procurer à l'organisme les éléments psychologiques nécessaires à sa croissance, à son bien-être et à son intégrité.

Les théories hybrides (innées, acquises et intrinsèques)

Par contre, la typologie et le modèle de besoins qui semblent avoir connu le plus de diffusion ont été proposés par Maslow (1954, 1971). Selon cet auteur, les besoins humains se présentent sous forme de pyramide à cinq niveaux (figure 04), ces niveaux appartenant à l'un ou l'autre des deux types de besoins (postulés), soit ceux qui visent à combler des déficits de la personne et ceux qui visent à en assurer la croissance.

Figure 04 : La pyramide de Maslow



Pour ce qui est des besoins qui visent à combler des déficits, on retrouve, au premier niveau, les besoins physiologiques comme la nourriture, le repos, le gîte, etc., alors que le deuxième niveau est constitué des besoins de sécurité, c'est-à-dire le besoin que l'individu a de se prémunir contre le danger, la menace, la privation et

l'arbitraire. Viennent ensuite, au troisième niveau, les besoins sociaux comme celui de propriété, d'association avec des pairs et des semblables, les besoins d'amour et d'amitié, etc., et, au quatrième niveau, le besoin d'estime de soi, qui représente aussi la confiance en soi, la compétence, la réputation sociale, etc.

Finalement, les besoins les plus élevés sont liés à la croissance de la personne, la satisfaction de ces besoins conduisant, à travers un processus d'actualisation, à la réalisation de soi et de ses aspirations, au besoin de se perfectionner, de créer, etc.

Dans le paradigme de Maslow, les déficits de la base doivent être comblés avant que les besoins de croissance puissent s'activer. L'auteur exprime cette nécessité par une notion de hiérarchie, en postulant que les besoins qui sont au bas de la pyramide doivent être satisfaits en premier, cette satisfaction permettant alors à ceux qui sont plus hauts dans la hiérarchie, de l'être à leur tour.

Par contre, les résultats de recherches empiriques effectuées sur ce modèle sont partagés. Alors que certaines études la supportent (Betz, 1984; Graham et Balloun, 1973), d'autres, au contraire, démontrent que la hiérarchie postulée n'est pas aussi universelle que le postulait Maslow (Ajila, 1997; Fox, 1982; Groves, Kahalas et Erickson, 1975; Kiel, 1999).

Rappelons que cette notion de hiérarchie de besoins n'est pas nouvelle et qu'elle fait aussi partie du modèle de James (1892), modèle qui a été présenté sommairement au début de cette section.

Bien que le modèle théorique de Maslow ait été refaçonné à quelques reprises (par exemple, Alderfer 1969, 1972; Porter, 1961, 1962), aucune alternative théorique n'a connu le succès de la version originale, et ce, si l'on en juge par le nombre de publications et de références en psychologie du travail et des organisations.

Sur le plan des besoins spécifiques au travail, un modèle retient particulièrement l'attention, puisqu'il fut développé essentiellement pour ce contexte, celui de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959). Selon ce modèle, les besoins humains, que les auteurs préfèrent appeler des facteurs, sont divisés en deux catégories. La première catégorie est celle des facteurs d'hygiène, aussi appelés extrinsèques ou de conditionnement, qui représentent ce qui est nécessaire à un individu pour ne pas être insatisfait, et la seconde catégorie regroupe les facteurs de motivation, ou intrinsèques, qui eux, peuvent générer la satisfaction.

Cependant, il est à noter que Herzberg, Mausner et Snyderman (1959) n'ont pas développé leur théorie comme un modèle de besoins, mais plutôt comme un modèle de satisfaction et de motivation. Il revient à Rounds, Henly, Dawis, Lofquist et Weiss (1981) d'avoir utilisé celui-ci comme modèle de besoins professionnels. Selon eux, ces besoins sont fondamentalement des « *requirements for satisfaction in work* » (page 2).

Toutefois, Dolan et Lamoureux (1990) ont comparé les facteurs de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959) avec ceux de Maslow (1954); ils concluent que les facteurs d'hygiène regroupent essentiellement les besoins physiologiques, de sécurité et sociaux de Maslow (1954) et que les facteurs de motivation englobent ceux d'estime de soi et d'actualisation, ce qui supporte l'idée que les facteurs postulés par Herzberg Mausner et Snyderman (1959) peuvent aussi représenter les besoins de la personne. Cependant, il est à noter que ce parallélisme, quoique probable, n'a jamais été soutenu ni par Maslow ni par Herzberg et qu'il n'a pas été démontré empiriquement.

Par contre, très peu de critiques ont été adressées à sa conceptualisation de l'environnement de travail et le modèle de Herzberg est encore utilisé pour le développement d'instruments de mesure du travail (par exemple, le *Minnesota Importance Questionnaire* de Rounds, Henly, Dawis, Lofquist et Weiss, 1981 et le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* de Weiss, Dawis, England, et Lofquist, 1967; 1977).

Plus précisément, Herzberg (1966) postule seize (16) facteurs, donc 6 de motivation et 10 d'hygiène (tableau II).

Tableau II : Théorie des facteurs de Herzberg (1966)

Facteurs d'hygiène (procurent l'insatisfaction si non comblés)	Facteurs de motivation (procurent la satisfaction lorsque comblés)
Le supérieur (qualités et défauts)	Les accomplissements
La politique et l'administration de l'entreprise	La reconnaissance des accomplissements
Les conditions de travail	Le travail proprement dit
Les relations avec les collègues	La responsabilité
Les relations avec les subordonnés	La promotion ou l'avancement
Les relations avec les supérieurs	La possibilité de développement
Le prestige	
La sécurité d'emploi	
La rémunération	
La vie personnelle	

En conclusion, il appert que les théories sur les besoins sont aussi nombreuses, sinon plus, que les besoins eux-mêmes. Cependant, étant donné que le but du travail présenté ici est de mesurer la satisfaction des besoins, le choix de ceux-ci devra être déterminé par la validité externe que cette recherche vise puisque, essentiellement, si un lien entre la CPE et la ST existe, ce lien ne pourra être démontré que pour les besoins qui auront été pris en considération par la recherche effectuée.

Conséquemment, plus la portée et le nombre de facettes de E (de travail) examinées seront larges et plus les besoins visés seront centrés sur le travail, plus la relation sera généralisable à l'ensemble des milieux de travail. Dans ce sens, le modèle de Herzberg (1966) semble plus approprié pour l'étude en cours, et ce, particulièrement dû au fait qu'il a été développé dans le contexte du travail et aussi dans le but d'être utilisé dans celui-ci. De plus, l'étude empirique effectuée par Lindsay, Marks et Gorlow (1967) a démontré que ce modèle était en mesure d'expliquer la majorité de la variance face à la satisfaction au travail.

Origine des besoins

Selon la littérature étudiée, il serait possible que les besoins aient trois sources différentes, quoique complémentaires. Alors que la première source possible s'inscrit dans le modèle de Hull (1943) et présente les besoins comme des stimuli essentiellement innés, la seconde s'inscrit plutôt dans la lignée de Murray (1938) et de Snygg et Combs (1949) qui, eux, proposent que les besoins sont en grande partie acquis. Finalement, d'autres auteurs, comme Deci et Ryan (1991), voient l'origine des besoins dans le besoin de croissance personnelle, croissance résultant d'une motivation intrinsèque.

Pour Hull (1943), les besoins se situent essentiellement dans la physiologie de la personne et visent à répondre aux besoins des tissus non nerveux. Ils sont inhérents à tous les humains et « avoir des besoins » fait partie de la nature humaine, puisque c'est à travers eux que l'organisme peut se maintenir en santé.

En ce qui concerne les besoins acquis, Murray (1938) propose que ceux-ci peuvent se développer de plusieurs façons. Ils peuvent résulter de récompenses intenses ou fréquentes, de l'effet des habiletés, de l'effet du hasard qui pourrait conduire aussi, de façon aléatoire, aux récompenses, ou alors par l'intermédiaire de buts, la recherche de ceux-ci générant des renforcements intermédiaires non prévus.

Murray ne nie pas que certains besoins soient innés, mais il les exprime à travers des processus psychologiques. Par exemple, le besoin inné de survivre devient le besoin de « *Harmavoidance* » (n Harm), soit celui d'éviter de se blesser.

Pour ce qui est de l'approche de Deci et Ryan (1991), elle postule, en quelque sorte, que les besoins ont leur source dans leurs propres buts, c'est-à-dire que si le but des humains est d'atteindre l'autodétermination, celle-ci est aussi la source des besoins. C'est le serpent qui se mord la queue. Cependant, autant le modèle de Hull est incapable d'expliquer les besoins comme la créativité, autant celui de Deci et Ryan est incapable d'expliquer des besoins comme l'acquisition de biens inutiles.

En ce qui a trait au clivage entre les besoins innés et ceux acquis, Lewin (1951) avait proposé que seules les nécessités innées de l'organisme pouvaient être considérées comme des besoins, alors que ceux qui résultaient de facteurs sociaux comme la culture, les pairs, etc., étaient des quasi-besoins (*quasi-needs*).

Ici encore, on retrouve le perpétuel débat entre l'inné et l'acquis et il est probable que les besoins humains n'échappent pas à ce dilemme. Par contre, Super (1995) propose une intégration de ces deux sources, et ce, à travers la notion de valeurs. Pour cet auteur, les besoins représentent l'aspect inné, voire physiologique : ce sont les éléments nécessaires à la survie de l'organisme. L'aspect acquis est représenté par les valeurs qui sont un raffinement des besoins, raffinement qui s'est produit à la suite de l'interaction avec l'environnement, ce qui inclut tous les processus de socialisation. D'ailleurs, comme il sera vu plus loin, les instruments de mesure des besoins sont souvent appelés « échelles ou inventaires de valeurs ».

Cependant, quel que soit le modèle étudié ou l'origine postulée (inné ou acquis), ce qui demeure central dans tous les cas, c'est que le besoin suscite l'action. Il a été décidé de ne pas approfondir la question des sources de besoins, puisque ce genre d'étude relève plus de la psychologie de la personnalité et/ou de la motivation que de la psychologie du travail et des organisations.

Fonction des besoins

Comme il a été mentionné à la fin de la section précédente, la fonction des besoins est double. Premièrement, elle vise à rétablir l'homéostasie et deuxièmement, elle met l'individu en action.

En fait, ces deux fonctions visent une seule et même chose, rétablir l'« équilibre optimal entre l'organisme et ses environnements interne et externe... » qui, selon Doron et Parot (2003), est la définition même de l'homéostasie. L'action est accessoire à ce but, donc elle en est à la fois la conséquence et la représentation comportementale.

Toutefois, selon les auteurs, l'état d'homéostasie peut être vu de deux façons : soit comme un maintien du *statu quo*, soit comme le développement d'un état idéalisé. Par exemple, pour Schopenhauer (1938), il s'agit foncièrement d'un “*push from the rear, rather than a pull from the future*”, donc que les besoins sont une façon de rétablir l'homéostasie initiale. Évidemment, cette approche coïncide avec celle de Murray (1938), pour qui les besoins peuvent aussi être des pressions « *press* » apprises et acquises de l'environnement.

De leur côté, Deci et Ryan (1991), Maslow et Lowery (1998) et Rogers (1967) proposent plutôt que les besoins servent à progresser vers l'autodétermination et/ou l'autoactualisation, qui sont postulées comme des besoins universels, bien que la personne ait ou non déjà connu cet état. Cependant ces auteurs ne nient pas pour autant l'existence des pressions innées ou acquises. Les besoins « tirent » donc vers le futur.

Évidemment, ici encore, il serait possible d'approfondir les différentes approches présentées, tout comme il serait possible d'analyser plus en détail la littérature pertinente. Cependant, il semblait suffisant pour ce travail de simplement noter que la fonction première des besoins, et de l'action générée par ceux-ci, visent un seul but, soit l'homéostasie, que celle-ci soit un retour vers un état qui avait déjà existé ou vers un état idéal « à venir ».

Il est important de noter que le maintien de cette homéostasie ne passe pas seulement par les besoins, et ce, même si généralement certaines actions sont nécessaires, car celles-ci peuvent aussi être du domaine des habitudes, des mœurs et des réflexes. De plus, certains auteurs humanistes, comme Rogers (1967), vont même jusqu'à postuler que l'état d'autoactualisation conduit à la disparition des besoins, donc à un maintien, intrinsèquement généré, de l'homéostasie.

Mesure des besoins

Évidemment, la mesure des besoins peut porter autant sur l'aspect qualitatif de ceux-ci (le type de besoins) que sur l'aspect quantitatif (la force des besoins).

Au niveau qualitatif, les rares instruments de mesure répertoriés reposent essentiellement sur deux modèles théoriques qui datent de plusieurs décennies, soit ceux de Herzberg (1966) et de Schaffer (1953), la méthode de mesure étant le questionnaire standardisé.

Très peu d'instruments ont d'ailleurs été développés pour la mesure des besoins professionnels et les seuls qui semblent s'être frayés un chemin dans la littérature sont le *Minnesota Importance Questionnaire* (Rounds *et al.*, 1981), *Work Importance Study Value Scale* (Super, 1979), le *Work Value Survey* (Schwartz, 1994) et finalement, le *Work Value Inventory* (Meyer, Irving et Allen, 1998).

Pour ce qui est du *Minnesota Importance Questionnaire*, cet instrument est une version améliorée du *Minnesota Need Questionnaire* (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1964). Alors que ce dernier portait sur les douze dimensions du modèle de besoins de Schaffer (1953), les auteurs de cet instrument ont plutôt opté pour la typologie des besoins de Herzberg (1966). Il s'agit d'un instrument comportant 100 questions, disponible en deux formats de réponses, soit par choix forcé à partir de deux énoncés ou par ordonnancement (1 à 5) de cinq énoncés. Selon Benson (1994), cet instrument est beaucoup plus un outil de recherche qu'un instrument d'intervention.

De son côté, le *Work Importance Study Value Scale* a été développé dans le cadre d'une étude à grande échelle, supervisée par Super (1979). Le but de cette étude était de déterminer la place du travail dans la vie des personnes, ce qui, en fait, revenait à déterminer la partie des besoins de la personne comblée par le travail. Il s'agit d'un instrument de 54 questions, offrant 4 niveaux de réponses allant de « *Of little or no importance* » à « *Very important* » portant sur 18 valeurs (besoins).

De son côté, le *Work Value Survey* est un instrument de 56 questions mesurant 56 facettes du travail, et ce, sur une échelle Likert à 9 niveaux, ceux-ci allant de « *Opposed to my values* » à « *Of supreme importance* ».

Finalement, le *Work Value Inventory* est un instrument de 25 questions mesurant autant de caractéristiques du travail. Il utilise une échelle Likert à 5 points, ceux-ci allant de « *Unimportant* » à « *Very important* ».

Quant à la mesure quantitative, aucune méthode ne semble avoir été développée après celle de Murray (1938), méthode qui est fondée essentiellement sur une évaluation subjective de certains des huit comportements (tableau III).

Ce qui se dégage de ces comportements est que, plus le besoin aura une grande intensité, plus il affectera la perception et les comportements de la personne. Donc, plus le besoin pour un élément du travail (stimulus) sera grand, plus celui-ci occupera une place prépondérante dans la vie de la personne et, conséquemment, dans son schème de réponses aux instruments (d'intérêts).

Tableau III : Critères subjectifs de mesures des besoins de Murray (1938)

Critère	Comportement
Fréquence, intensité et durée du thème imaginé	Le temps total que les pensées et les fantasmes reliés au besoin occupent – le nombre de ces pensées et phantasmes. Sélection des sujets de conversation et des associations verbales.
Vitesse de réponse	Dans les associations libres, les réponses rapides suggèrent une tension en ce qui a trait aux besoins.
Associations inappropriées	Les associations qui relèvent de la subjectivité sont bizarres, mais centrées sur le besoin.
Formes multiples	Le nombre de modes et de médiums par lesquels s'exprime le besoin.
Distorsions projectives	Le fait de projeter ses besoins dans l'environnement.
Niveau d'aspiration	Une exhibition forte des besoins.
Degré d'absorption	La personne centre son attention sur le besoin et il est difficile de l'en distraire.
Degré d'affection	Le niveau de plaisir ressenti par la personne lorsqu'elle imagine le besoin comblé et la créativité qu'elle met pour le satisfaire.

En conclusion, la mesure des besoins professionnels ne semble pas avoir généré beaucoup de recherches, sauf évidemment celles qui ont conduit au développement et à la validation des instruments de mesure (Meyer *et al.*, 1998; Rounds *et al.*, 1981; Schwartz, 1994; Super, 1979).

Conclusion

Évidemment, il n'est pas facile de tenter de cerner un élément comme les besoins humains en quelques pages et, en fait, ce genre de construit prend souvent une vie complète à appréhender dans sa globalité.

Ce qu'il est cependant important de retenir ici, c'est que les besoins sont à la fois liés à l'action et que cette dernière vise leur satisfaction. De fait, il devrait être possible de prévoir le comportement d'une personne à partir de la connaissance de ses besoins.

Donc, étant donné que le but de cette section était essentiellement de comprendre l'effet des besoins sur le développement des intérêts et sur celui de la satisfaction, il a quand même été possible d'explorer le sujet suffisamment pour établir un modèle de relation théoriquement appuyé, modèle qui sera présenté dans la prochaine section.

Relation entre besoins, intérêts et personnalité

Introduction

Essentiellement, les recherches en psychologie du travail et des organisations portant sur la relation entre le CPE et la ST, partagent à peu près toutes les mêmes prémisses implicites.

La première est que les intérêts professionnels de P (ci-après appelés IP) sont une représentation de ses besoins professionnels (ci-après appelés BP), ce qui implique qu'il est possible de déduire les BP d'un individu à partir de la mesure de ses IP.

La deuxième prémisses implicite énonce qu'il est possible de regrouper les P selon leurs IP dans une typologie de personnalité, ce qui, à son tour, suppose qu'il existerait des patrons d'intérêts professionnels qui sont, du moins en partie, exclusifs et exhaustifs.

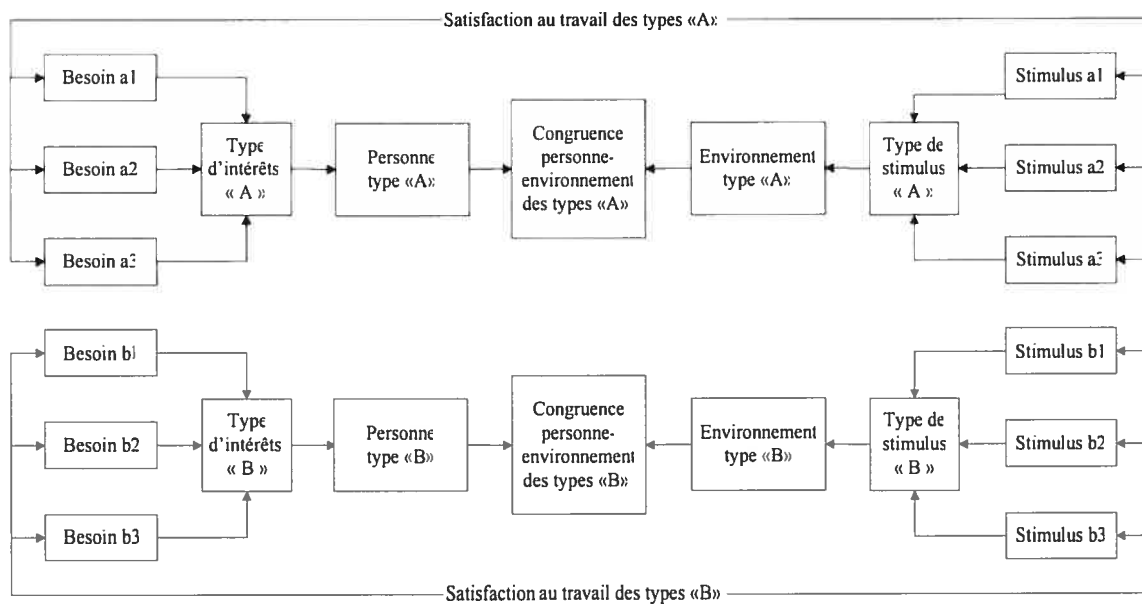
Finalement, la troisième prémisses implicite est que toutes les P d'une même catégorie vont chercher à satisfaire leurs BP, et ce, à partir des mêmes stimuli environnementaux, donc qu'elles vont réagir de la même façon à ceux-ci.

Ensemble, ces trois prémisses, si elles sont fondées, introduisent la possibilité qu'une catégorisation de la personnalité pourrait permettre d'identifier le type (la catégorie) d'environnement le plus apte à satisfaire les besoins des personnes qui appartiennent à cette catégorie. Cela représente, en quelque sorte, les fondements des théories postulant un lien entre la congruence personne-environnement et la satisfaction.

Cependant, il est à noter que ce modèle s'intéresse presque exclusivement à l'aspect qualitatif, soit le besoin lui-même, et met de côté l'aspect quantitatif. Par exemple, dans le *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1985a), qui est un des instruments développés par Holland pour mesurer les intérêts professionnels des P, un choix appartient à un et un seul type (RIASEC), et ce, peu importe l'intensité de ce choix, cette dernière n'étant pas prise en considération. Donc, si une activité de type Réaliste plaît à une personne, cette activité est présumée établir le type R de celle-ci, et ce, peu importe si la personne aime énormément ou si elle l'aime juste assez pour répondre oui.

Comme le démontre la figure 06, la relation entre besoins, intérêts et personnalité doit être vue comme une série d'étapes accessoires ayant comme but ultime l'appariement besoins/environnement. Cependant, cet appariement n'est pas appréhendé directement, mais il est médiatisé par la mesure des intérêts et par la catégorisation des personnes (et des environnements). Cet aspect sera d'ailleurs discuté en détail dans la prochaine section, mais pour l'instant il semblait important de bien situer les prémisses implicites de ce modèle.

Figure 06 : Relations postulées entre les personnes et l'environnement



Première prémisse : La relation entre les intérêts et les besoins

Une première question émerge de ce postulat, celle de la causalité. Bien que la recherche démontre qu'il existe des corrélations élevées entre les besoins professionnels et les intérêts professionnels (Thorndike, Weiss et Dawis, 1968a; Thorndike, Weiss et Dawis, 1968b), aucune étude n'a pu permettre de démontrer que la relation est effectivement causale, et ce, possiblement à cause de la nature même des besoins qui sont des variables complexes autant au niveau de leurs sources qu'à celui de leurs effets. Donc, la causalité présumée repose essentiellement sur la conceptualisation même de ces construits et sur la logique inhérente à cette conceptualisation.

Alors que pour Maslow (1943), les intérêts émergent des besoins (de gratification), pour Snygg (1959), ils sont plutôt ce qui sert à satisfaire ces besoins, tandis que pour Allport (1961), les intérêts sont une façon apprise de satisfaire ces besoins.

Selon Savikas et Spokane (1999), ce lien (entre IP et BP) serait affirmé comme causal par plusieurs autres théoriciens de la personnalité, et ce, sans beaucoup d'explications, la causalité généralement postulée étant que les besoins causent les intérêts. En fait, toujours selon Savikas et Spokane (1999), cette causalité existerait dans le sens où les IP sont des outils, probablement appris, servant à satisfaire les BP. Donc, bien que la causalité besoin → intérêt demeure un postulat non démontré empiriquement, rien dans nos recherches ne permet de falsifier ce postulat ou même de le remettre en question.

De plus, ce postulat de causalité laisse en blanc une question importante à savoir : est-ce que tous les BP sont représentés par un et au moins un IP ou si, au contraire, seulement certains BP vont générer des IP, donc être représentés par eux.

Evidemment, si les IP sont des outils au service des BP, ceux-ci seront utiles et ils se développeront dans la mesure où le besoin est actif, c'est-à-dire s'il doit être comblé. Mais qu'arrive-t-il aux IP lorsque le besoin est temporairement comblé et/ou que l'homéostasie est restaurée, situation que Tolman (1932) appelait l'état de quiétude physiologique?

On peut penser, lorsque l'équilibre est optimal, qu'aucune action de la personne n'est nécessaire et même plus, qu'aucune action ne devrait être entreprise sur ce besoin, car s'il est optimal, cela veut dire que ce besoin est « dans le meilleur état possible » (Robert, 2002). La seule conséquence possible d'une action sur celui-ci serait de briser l'optimalisation personne - environnement.

Pour tenter de répondre à la question de la représentativité des IP par rapport aux BP, revenons au modèle des besoins de Murray (1938). Selon ce modèle, à peu près n'importe quel stimulus devient un besoin dans la mesure où il peut mettre P en action et seulement à cette condition. Donc, l'état de quiétude physiologique postulé par Tolman (1932) conduirait à l'absence d'action; il ne serait donc pas un besoin en soi.

Par ailleurs, le développement des IP serait logiquement conséquent au bris d'homéostasie (sur un stimulus donné). L'exemple de l'oxygène dans l'air explicite bien cette situation. Tant et aussi longtemps que P peut respirer à volonté et donc que son organisme est en homéostasie avec l'environnement sur ce stimulus, P n'a plus à agir pour satisfaire ce besoin. Par contre, s'il y a un bris d'homéostasie, par exemple de la fumée qui la prive d'oxygène, alors P ressentira un besoin (urgent) qui déclenchera un intérêt marqué pour l'oxygène.

Pour simplifier la suite du texte, l'expression « stimuli nécessaires » - (ci-après appelés SN) - sera utilisée pour désigner les stimuli nécessaires au maintien de l'homéostasie de P. Dans ce modèle, les IP représenteront les stimuli nécessaires qui ne sont pas comblés.

Conséquemment, il est proposé que les IP apparaissent en réaction à des BP qui, eux, sont générés par un bris de l'homéostasie. Mais, un élément est très important pour la suite de la réflexion logique; « les IP ne représentent pas nécessairement tous les SN de la personne », que ceux-ci soient physiologiques ou psychologiques. En fait, ils représentent exclusivement les SN en bris d'homéostasie.

En pratique, il serait possible d'appliquer cette logique à la relation personne/travail et de postuler qu'une P, sans emploi, aurait un bris important d'homéostasie en ce qui a trait à certains SN (comme l'utilisation des habiletés, le besoin d'appartenance, etc.) et, qu'en conséquence, la mesure de ses intérêts professionnels représenterait, en grande partie, les SN.

En contrepartie, la mesure des BP d'un individu à travers ses IP, si celui-ci avait un emploi apte à satisfaire plusieurs de ses SN, serait probablement plus une indication de ce qui lui manque pour combler tous ses (autres) besoins qu'une mesure de ses besoins comblés. Donc ses SN qui sont en bris d'homéostasie seraient représentés dans ses IP et, dans ce cas-ci, les IP ne pourraient pas être une représentation complète des SN.

Cependant, pour que ce raisonnement soit vrai, il faudrait qu'il y ait une homéostasie complète, c'est-à-dire presque omniprésente, un peu comme l'homéostasie qui existe entre P et E quant à l'oxygène présent dans l'air ambiant.

Par contre, pour ce qui est du travail, il est limité dans le temps : il se produit donc un nouveau bris d'homéostasie tous les jours (à la fin du quart de travail), ce qui rappelle à P que son E de travail lui procure certains des stimuli dont elle a besoin, soit ses SN.

Cependant, il semble opportun de spécifier que la mesure des intérêts, telle qu'elle est effectuée dans le paradigme de Holland (1985), est fondamentalement le résultat d'une évaluation cognitive des intérêts de la personne et donc, de ses SN. De ce fait, comme telle, cette déclaration (d'intérêts) sera aussi teintée par d'autres variables (Stone, 2000), celles-ci étant possiblement trop nombreuses pour être discutées de façon exhaustive. Cependant, certaines d'entre elles sont plus importantes et/ou plus pertinentes.

En premier lieu, il est probable que le choix des intérêts déclarés soit affecté par le besoin d'évitement de la dissonance cognitive (Festinger, 1957), ce qui a d'ailleurs été démontré par Steele (1988). Donc, ce choix pourrait être modifié soit par l'image professionnelle que la personne s'est bâtie au fil des ans ou suite à une rationalisation de son choix d'emploi. Par exemple, l'intérêt déclaré pour un emploi quelconque pourrait avoir comme source le besoin de justifier *a posteriori* les investissements que la personne a faits dans son emploi actuel, ce qui aurait pour effet d'augmenter la stabilité des déclarations d'intérêts professionnels.

D'autres variables, celles-ci plus ponctuelles, peuvent aussi avoir un effet sur la déclaration des intérêts. Par exemple, Eich, Macaulay et Ryan (1994) ont démontré que l'humeur affectait la remémoration des événements et l'évaluation émotive de ceux-ci (Bower, 1981 et Bower et Mayer, 1989). Or, considérant que l'intérêt déclaré face à une activité est affecté par la remémoration de celle-ci et surtout par le rappel des émotions qu'elle génère, il est aussi plausible que cette déclaration soit affectée par l'humeur du moment.

À tous ces éléments, il serait aussi possible d'ajouter la notion de désirabilité sociale (qui fait en sorte que le choix des intérêts est possiblement influencé aussi par le fait que certains emplois et certaines activités sont socialement valorisés). De fait, Leak (1991) a démontré que les mesures d'intérêts sociaux peuvent être particulièrement sujets à cet effet.

Il est aussi reconnu que les personnes tendent à préférer l'utilisation des termes positifs et qu'en cas d'ambiguïté sur l'intérêt qu'elles portent à un certain stimulus, elles vont préférer le déclarer intéressant (Marlin et Stang, 1978).

Ceci dit, il faut comprendre que quels que soient les intérêts de la personne et quelles que soient leurs sources, la mesure des intérêts est conséquente à un processus cognitif d'évaluation, processus qui introduit des variables intermédiaires faisant en sorte que cette mesure est une approximation des intérêts réels.

Néanmoins, ce traitement cognitif a possiblement aussi pour effet de compenser pour le fait que l'homéostasie ait obscurci temporairement le besoin. Donc, bien que l'intérêt soit comblé dans le moment présent, la personne est quand même capable de

projeter, suite à un traitement cognitif activé par le questionnement induit par l'instrument de mesure des intérêts, l'effet du retrait de la chose jugée intéressante. Par exemple, même si une personne dont le besoin d'oxygène est complètement satisfait, donc qui est dans une situation d'homéostasie complète, n'a pas au moment présent d'intérêt pour celui-ci, le fait de la questionner sur ce besoin potentiel va amener la personne à imaginer ce que serait sa vie sans oxygène et donc à déclarer qu'elle porte un grand intérêt à cet élément. Cependant, on peut quand même poser que sans l'activation cognitive créée par la question, l'intérêt de la personne n'aurait pas été axé sur l'oxygène.

Considérant ce qui a été dit plus tôt, la mesure des intérêts professionnels de la personne semble être représentative de ses besoins professionnels, et ce, lorsque ceux-ci ne sont pas en homéostasie complète, c'est-à-dire qualitativement, quantitativement et temporellement, avec ses environnements. Si tel était le cas, l'intérêt pourrait s'amenuiser au point de disparaître, mais il serait ravivé aussitôt qu'il y aurait soit un bris dans l'homéostasie ou un questionnement sur un des éléments assurant celle-ci.

Deuxième prémisse : Le regroupement des intérêts en typologie de personnalité

La deuxième prémisse implicite énonce qu'il est possible de regrouper les P selon leurs IP dans une typologie de personnalité, cette prémisse conduisant à son tour à postuler qu'il existerait des patrons prédéterminés d'intérêts professionnels. Il est à noter que cette prémisse est aussi présente dans le cas des environnements qui, eux aussi, sont présumés pouvoir être regroupés en catégories. Cependant, cette discussion aura lieu dans le chapitre prévu spécifiquement pour discuter de l'environnement de travail.

Pour analyser cette prémisse, autant sur ses bases que sur ses conséquences, le modèle et les données de Holland (1997) serviront d'exemple. Cette décision est d'autant plus appropriée que ce modèle est au centre de ce travail.

Bien que la mesure des intérêts mérite ses lettres de noblesse par elle-même, l'utilisation qu'en fait Holland (1997), à l'intérieur de sa théorie de la CPE, se base presque uniquement sur la capacité de catégoriser P à l'intérieur de la typologie RIASEC.

Donc, dans le paradigme de Holland, P est essentiellement, voire même exclusivement, définie et classifiée selon son appartenance à une catégorie particulière de personnalité (RIASEC). Au niveau théorique, Holland (1997) justifie cette approche en utilisant la théorie de Murray (1938), lequel avait été un des premiers à proposer qu'une catégorisation des personnes puisse être inférée à partir des intérêts.

Mais, ce qui est central dans la théorie de la personnalité de Murray (1938) et, conséquemment, dans celle de Holland, c'est la notion de besoins (« *needs* »), ce qui fait que le but (utile) de Holland est beaucoup plus de catégoriser les besoins que les intérêts, ces derniers étant essentiellement postulés et utilisés comme une représentation des besoins, et ce, comme il fut discuté précédemment.

Selon Murray (1938), cette catégorisation des besoins à travers la mesure des intérêts serait rendue possible par le fait que les besoins ont une certaine consistance, cette dernière produisant alors une tendance (« *trends* ») générale qui fera en sorte que P préférera certains types de stimuli, qui eux aussi seront consistants, et ce, chez chaque personne. Conséquemment, pour Murray (1938) ce sont ces tendances (consistantes) qui forment les intérêts.

Continuant dans la lignée d'idée de Murray, Holland (1997) propose que “[*if vocational interests are an expression of personality, then it follows that interest inventory are personality inventories*]” (page 8), donc que les inventaires d'intérêts sont représentatifs de la personnalité qui elle, lorsque appréhendée par les intérêts, représente les besoins de la personne.

Holland (1997) crédite Forer (1948) d'avoir été le premier à mettre en application la proposition de Murray (1938), et ce, en utilisant un inventaire d'intérêts et d'activités pour déterminer la personnalité. Pourtant, à la lecture de l'article de Forer (1948), il apparaît qu'aucune donnée de validité n'est présentée, quoique la possibilité d'utiliser les intérêts et les activités comme base d'une catégorisation de la personnalité soit longuement discutée.

D'ailleurs, Holland (1977a) se sert aussi du raisonnement logique pour appuyer le postulat de la relation entre les intérêts et la personnalité. Afin d'analyser le rationnel de la logique qui sous-tend ce lien, reproduisons intégralement l'énoncé de Holland (1977a).

“The choice of an occupation is an expressive act which reflects the person's motivation, knowledge, personality, and ability. Occupations represent a way of life, an environment rather than a set of isolated work functions or skills. To work as a carpenter means not only to use tools but also to have a certain status, community role, and a special pattern of living. In this sense, the choice of an occupation title represents several kinds of information: the S's motivation, his knowledge of the occupation in question, his insight and understanding of himself, and his abilities. In short, item responses may be thought of as limited but useful expressive or projective protocols.” (page 5)

Deux éléments se dégagent de cet extrait. Premièrement, si l'occupation représente une façon de vivre et un environnement (« *occupations represent a way of life, an environment* »), le choix d'une occupation particulière est en fait le choix d'une façon de vivre et d'un environnement tout aussi particulier.

Deuxièmement et conséquemment, si le choix d'une occupation reflète les motivations, les connaissances, la personnalité et les habiletés de la personne, c'est donc que la façon de vivre et l'environnement reflètent celles-ci. Holland (1977a) exprime ce second énoncé en disant que le choix d'un titre d'occupation représente à la fois la motivation de P, sa connaissance de l'occupation, ses « *insight* », sa connaissance de soi, et finalement ses habiletés.

Quoique la logique de l'hypothèse de Holland (1977a) puisse être remise en question, les résultats empiriques qu'il a obtenus supporte le fait que les préférences professionnelles exprimées dans les inventaires d'intérêts professionnels, dans ce cas-ci, le *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1985a), représentent des traits de personnalité, ou plus précisément, qu'elles permettent de catégoriser les personnes selon une typologie basée sur une différence entre certains traits.

D'ailleurs, plusieurs études empiriques ont démontré que les types RIASEC sont représentatifs de certaines facettes du *16 PF* de Cattell (Bolton, 1985; Peraino et Willerman, 1983) et du *Myers-Briggs Type Indicator* (Dillon et Weissman, 1987; Martin et Bartol, 1986). Mais c'est avec le *NEO Personality Inventory* (Costa et McCrae, 1985) que la typologie de Holland semble avoir été le plus souvent comparée (Costa, McCrae et Holland, 1984; Costa et McCrae, 1992; De Fruyt et Mervielde, 1997; Gottfredson, Jones et Holland, 1993; Holland, Johnston et Asama, 1994; Tokar et Swanson, 1995; Tokar, Vaux et Swanson, 1995).

Pour ce qui est de la relation entre les types RIASEC et les types du *Neo Personality Inventory*, Blake et Sackett (1993) de même que Costa et McCrae (1985) ont démontré, à la suite d'une analyse des adjectifs caractérisant chacun des types RIASEC, qu'il était probable que certains types soient convergents (entre les deux approches), le type Entrepreneur étant convergent avec le facteur Extraversion, le type Social avec Agréable, Artistique avec Ouverture à l'expérience et, finalement, le type Conventionnel avec le facteur Consciencieux.

À la lueur des articles empiriques portant sur la relation entre le RIASEC et les divers inventaires de personnalité (énumérés ci-haut), il semble qu'il soit fondé de proposer que l'énoncé de Holland, selon lequel un inventaire d'intérêts peut être considéré comme un inventaire de personnalité, est empiriquement soutenu.

Cependant, une autre caractéristique doit être présente pour que les inventaires d'intérêts puissent être assimilés à un inventaire de personnalité, soit celle de stabilité, car selon Hall et Lindzey (1985), un trait de personnalité se doit d'être une *“characteristic that is manifested consistently throughout a range of circumstances”*.

En ce qui a trait à la stabilité des types RIASEC, Holland (1985c) a démontré, en utilisant le VPI (Holland, 1985a), que ceux-ci étaient raisonnablement stables, et ce, même sur des intervalles de temps allant jusqu'à quatre ans. Les coefficients test/retest obtenus variaient de 0,65 à 0,83 sur une période de 2 semaines (femmes adultes, n = 31), de 0,74 à 0,98 sur 6 semaines (étudiants collégial, n = 17), de 0,57 à 0,84 sur 2 mois (femmes adultes, n = 28), de 0,61 à 0,86 sur 1 an (étudiants collégial, n = 26) et finalement, de 0,47 à 0,61 sur 4 ans pour les hommes (n = 432) et de 0,49 à 0,56 pour les femmes (n = 204).

En résumé, il est donc possible de conclure que les types de personnalité, comme ceux postulés par Holland (1997) puissent être déduits à partir de la mesure des intérêts et conséquemment que la typologie RIASEC puisse rencontrer les critères fondamentaux d'une mesure de personnalité.

Troisième prémisse : Le lien entre la personnalité et environnement

Finalement, la troisième prémisse implicite voudrait que tous les P d'un même type (de personnalité) tentent de satisfaire leurs besoins, et ce, à partir des mêmes stimuli environnementaux.

Pour Murray (1938), cela va de soi, car il s'agit ici d'une relation de réciprocité quant à leur définition réciproque, l'une influençant l'autre (“ *Thus, much of what is now inside the organism was once outside.*”, page 40). En fait, Murray (1938) présente la relation personne - environnement dans les termes d'une définition du terme « personnalité », ce qui est d'ailleurs conforme à la définition même de ce mot.

Alors que le *Grand Dictionnaire de la psychologie* (Bloch *et al.*, 1994) définit la personnalité comme une « caractéristique relativement stable et générale de la manière d'être d'une personne dans sa façon de réagir aux situations dans lesquelles elle se trouve », Murray (1938) dit :

“It is considered that two organisms are dissimilar if they give the same response but only to different situations as well as if they give different responses to the same situation.” (page 39)

Donc, ce qui définit la personnalité d'un individu, c'est justement sa façon de réagir à son environnement. Il va de soi que deux personnes appartiendront à un même type de personnalité, si et seulement si, elles réagissent de la même façon face aux stimuli de l'environnement.

De plus, il semble que les P qui occupent un type de E le maintiennent longtemps. Gottfredson (1977) a d'ailleurs démontré que, selon l'âge, entre 74,6 % et 91,2 % des hommes et entre 72,3 % et 90,9 % des femmes demeurent dans la même catégorie d'emploi, et ce, en les suivant sur une période de cinq (5) ans, ce qui démontre la stabilité de la façon de réagir des personnes face à l'environnement, stabilité qui est à l'image de celle de la personnalité elle-même.

Conclusion sur les prémisses implicites

En résumé, il semble que les prémisses implicites qui sont sous-jacentes à la mesure des intérêts, comme expression des besoins et comme prédicteur de l'environnement requis, soient raisonnablement fondées, bien qu'elles doivent être mitigées.

En particulier, il est essentiel, du moins théoriquement, d'admettre que les besoins ne représentent pas nécessairement les stimuli nécessaires à une personne, mais qu'ils représentent plutôt ceux qui sont, au moins temporairement, en bris d'homéostasie. D'ailleurs, il semble que seuls ces derniers soient en mesure de générer l'intérêt de la personne.

Ceci dit, même si plusieurs des relations impliquées dans le modèle de la congruence personne/environnement, c'est-à-dire besoins, intérêts et personnalité, sont basées sur des postulats, il n'en demeure pas moins que celles-ci résistent à l'analyse logique et qu'aucune donnée empirique ne vient les falsifier.

Relation entre besoins de la personne, offres de l'environnement et satisfaction au travail

Bien qu'il ait été démontré que les types RIASEC sont une catégorisation des intérêts et que ces derniers sont probablement un moyen d'appréhender les besoins, il n'en demeure pas moins que la relation fondamentale postulée, c'est-à-dire celle entre la CPE et la ST, se situe exclusivement sur le plan de l'interaction entre les besoins de P et les offres de E.

Pour Holland (1997), le lien qui existe entre la personne et son environnement, représenté par la congruence entre les types RIASEC de P et de E, et la satisfaction au travail, est que, si P et E partagent les mêmes types RIASEC, ils sont congruents, donc que les stimuli de E comblent les besoins de P, ce qui, en soi, génère la satisfaction. Ici encore, la notion de satisfaction au travail sera traitée longuement dans un chapitre prévu à cette fin, donc il serait redondant d'en discuter en détail dans le présent chapitre.

Cependant, Holland va plus loin et il ajoute une nouvelle prémisse, soit celle que les environnements sont façonnés par les P. À cet effet, il dit :

“Because different types have different interests, competences, and dispositions, they tend to surround themselves with special people and materials and to seek out problems that are congruent with their interest, competencies, and outlook on the world. Thus, where people congregate, they create an environment that reflects the type they most resemble, and it becomes possible to assess that environment in the same terms as we assess people individually.” (page 3)

Pour Holland, si P est congruente avec les autres P qui dominent déjà ce E (ci-après appelés P'), elle sera aussi satisfaite que ces P', puisque ces dernières auraient choisi ce E parce qu'il comblait leurs besoins. Cette structure circulaire impose cependant une autre prémisse selon laquelle les P' sont effectivement satisfaites.

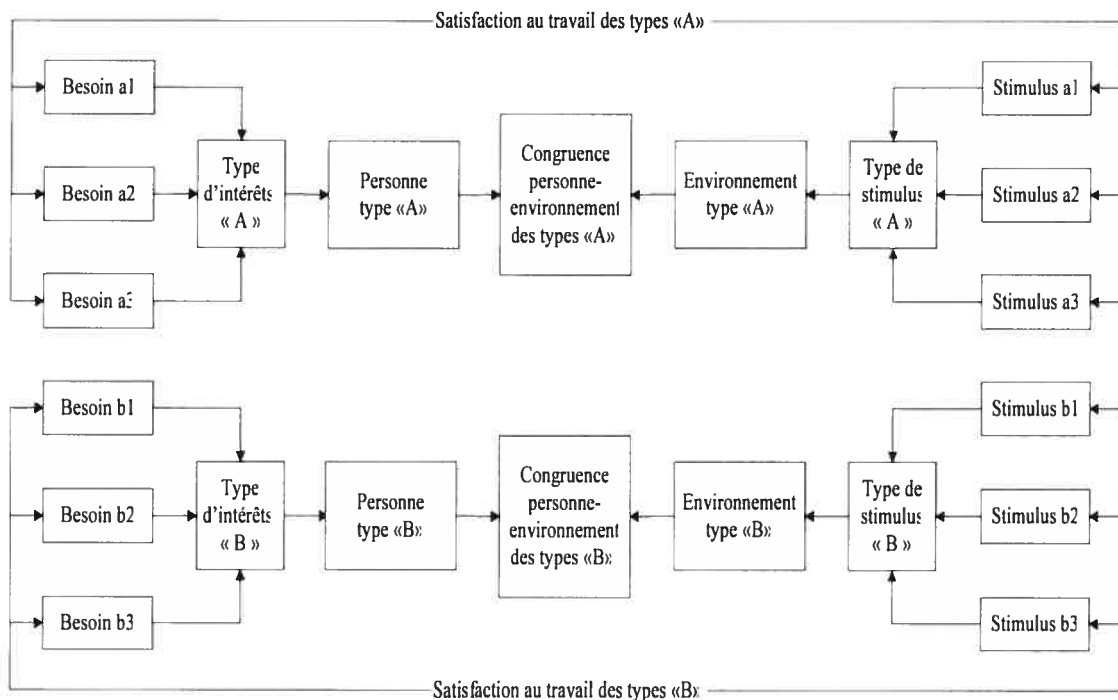
Donc, dans ce modèle, la mesure des intérêts et la catégorisation par type RIASEC de ceux-ci sont utilisées seulement pour s'assurer que P a la même personnalité que P' (ou le plus près possible) car, si tel est le cas, P sera aussi satisfaite que l'est P' puisque, encore selon ce modèle, si ces dernières sont encore dans le même environnement, c'est parce qu'elles en sont satisfaites, car, après tout, elles l'auraient façonné à leur image.

Le modèle empirique de Holland (1997) (figure 07b) dévie donc du modèle théorique (Holland, 1997; Murray, 1938) (figure 07 a) par la substitution de la relation « stimuli de E = type RIASEC de E », par celle « type RIASEC de P' = type RIASEC de E », cette substitution étant fondée sur la prémisse que les stimuli de E sont façonnés par les P'.

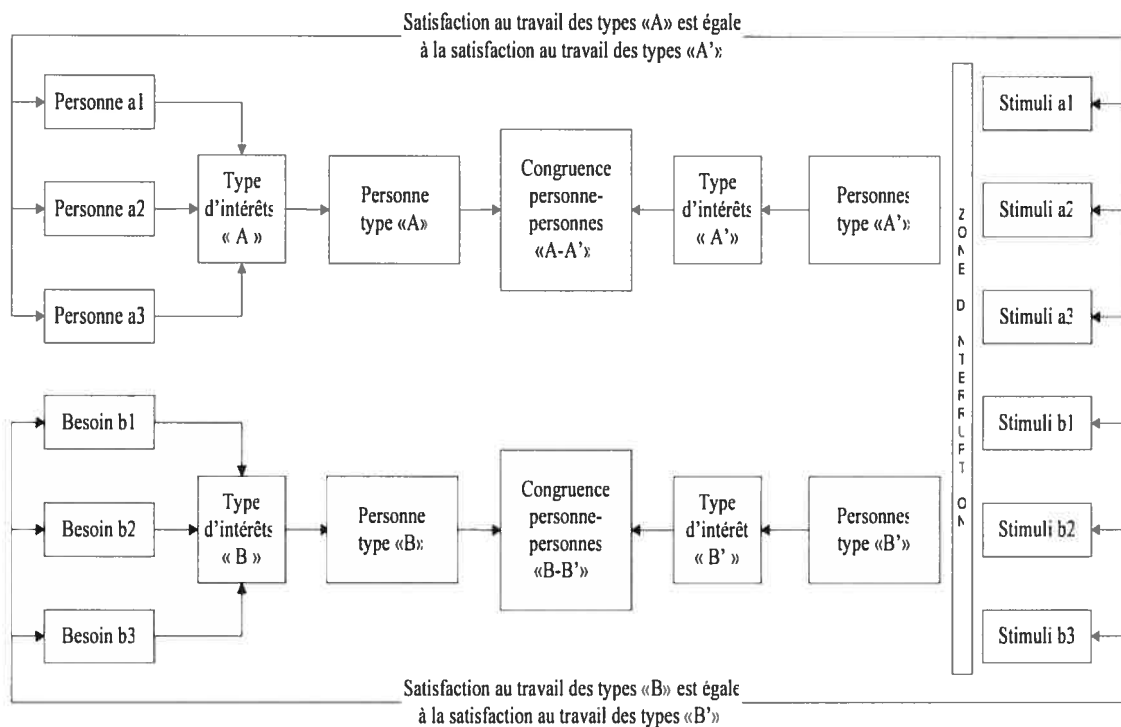
En résumé, le lien entre les besoins de la personne, les offres de l'environnement et la satisfaction au travail est essentiellement une représentation théorique des effets postulés entre P' et E et de ceux entre P et P'. Subséquemment, si ces deux éléments sont vrais, et que toutes les autres prémisses de Holland sont fondées, il n'y a pas d'autre alternative que de dire que la CPE produit la ST, puisque les deux termes veulent essentiellement dire la même chose, la CPE signifiant que P et P' ont le même type RIASEC et, selon la définition même du mot « personnalité », que P et P' réagiront de la même manière à un même environnement, donc que si P' est satisfaite de E, P le sera aussi.

Figure 07 : Modèle théorique de la CPE vs modèle empirique

a) Modèle théorique



b) Modèle empirique



Comme il a été mentionné plus tôt, bien que l'analyse théorique et logique supporte bien la majorité de ce modèle, une question centrale reste à débattre : la prémisse que P' est satisfaite et que sa satisfaction soit conséquente à la congruence qu'elle a créée entre elle et son environnement en façonnant ce dernier à son image.

Or, comme il sera démontré en détail plus loin, les études empiriques portant sur la relation entre la congruence personne - environnement, voire P - P', et la satisfaction au travail sont faibles, les trois méta-analyses effectuées sur celle-ci rapportant des corrélations de 0,21 (Assouline et Meir, 1987), de 0,178 (Devinat, 1999) et de 0,174 (Tranberg, Slane et Ekeberg, 1993).

Conclusion

Comme bon nombre de construits psychologiques, le concept et la mesure de la CPE reposent sur des acquis théoriques et empiriques qui lui donnent à la fois sa solidité, mais aussi ses limites.

Plus précisément, la mesure de P repose essentiellement sur la capacité des intérêts, et conséquemment, sur celle des instruments de mesure d'intérêts, de prévoir les besoins des personnes (P).

Qui plus est, dans certains cas, comme dans la théorie de Holland (1997), l'importance de cette mesure est double, car l'environnement est aussi défini par les P' qui l'occupent : ce qui est donc recherché dans ce cas particulier, c'est une correspondance entre les besoins de P et de ceux de P', ces besoins étant tous deux mesurés par leurs intérêts professionnels réciproques.

Cependant, la capacité des intérêts de représenter les besoins dépend aussi d'autres facteurs comme celui du bris d'homéostasie, puisque les besoins qui sont dans cette situation pourraient générer plus d'intérêts que ceux qui sont en homéostasie.

Par contre, le contexte du travail fait en sorte que ce bris d'homéostasie se répète tous les jours et d'une façon plus marquée les fins de semaine, mais ce, seulement si P ne comble pas son ou ses besoins par des activités non professionnelles. D'ailleurs, dans ce cas-ci, la mesure des intérêts pourrait en être affectée. Malgré tout, la littérature supporte bien le fait que, globalement, la mesure des intérêts soit un bon prédicteur des besoins.

Reste donc la question de la typologie RIASEC. Pour que celle-ci puisse catégoriser correctement les P, il faudrait qu'elle soit, elle aussi, une représentation des besoins, donc que les besoins puissent être regroupés en catégories. Étant donné que cette typologie est en fait une typologie de personnalité, il est plausible qu'elle puisse effectivement regrouper les P selon leurs besoins, mais, comme il fut mentionné plus tôt, cette catégorisation sera, dans ce cas, purement qualitative et non quantitative.

Cependant, bien que Murray (1938) ait tenté un protocole de mesure quantitatif des besoins, il n'a pas été possible de trouver d'autres méthodes de mesure plus contemporaines, ce qui fait que Holland ne fait pas figure d'exception.

Évidemment, d'autres prémisses sont encore à vérifier et, en particulier, celle qui veut que les P qui dominent un E y demeurent parce qu'elles sont satisfaites; donc que si P et P' ont les mêmes besoins, P sera elle aussi satisfaite. D'ailleurs, cet aspect sera traité dans le chapitre portant sur la satisfaction au travail.

Chapitre 3: L'Environnement

"The real voyage of discovery consists not in making new landscapes but in having new eyes."

Marcel Proust

Introduction

Selon Frederiksen (1972), la capacité de comprendre l'effet des environnements sur les personnes serait dépendante de celle de pouvoir établir "*a systematic way of conceptualising the domain of situations and situations variables*". En fait, cet auteur précise que ces conceptualisations sont essentielles "*before we can make rapid progress in studying the role of situations in determining behaviour*".

Cette remarque semble très pertinente lorsqu'il s'agit de conceptualiser l'environnement de travail dans un contexte comme celui des théories de la CPE, puisque c'est aussi de cette conceptualisation dont dépend la mesure de la congruence et conséquemment, la mesure de la relation CPE/ST.

Comme il sera démontré tout au long de ce chapitre, cette mesure (de l'environnement) semble être le parent pauvre de la recherche portant sur la CPE. Par exemple, alors qu'il a été possible de répertorier, à partir de la méta-analyse de Devinat (1999), plus de dix différents instruments de mesure de la personne, ceux-ci étant principalement des mesures d'intérêt, et il a été possible d'en répertorier encore

plus pour la mesure de la satisfaction au travail. De son côté, la mesure de l'environnement de travail se faisait généralement, soit à partir des mesures d'intérêt effectuées sur les personnes (P') qui dominent l'environnement, ou à partir de liste de référence comme le *Dictionnay of Holland Occupational Code* (Gottfredson et Holland, 1996) – ci-après appelé le DHOC – ou de sa version antérieure le *Occupation Finder* (Holland, 1977b) qui sont en fait des annuaires représentant ce que serait le type RIASEC des personnes dominant un environnement donné.

Évidemment, étant donné que la psychologie est à la base de l'« étude scientifique des phénomènes de l'esprit, de la pensée... » (Robert, 2002), il est compréhensible que la mesure des intérêts professionnels et celle de la satisfaction, qui sont plus en lien avec ce champ d'expertises et de connaissances que la mesure des environnements physiques, soient favorisées.

D'ailleurs, Arnold (2003) avait déjà noté cet état de choses. En parlant de la théorie de Holland, cet auteur disait "*there are some conceptual problems with the environment in Holland's theory which in themselves make it difficult to assess the environment accurately*". Comme il sera discuté plus loin, Arnold (2003) faisait effectivement référence en particulier à l'utilisation du DHOC (Gottfredson and Holland, 1996) par beaucoup de chercheurs comme mesure de l'environnement.

Prenant en compte cette réalité, il a été nécessaire d'approfondir la question de la mesure de l'environnement, et ce, afin d'essayer d'améliorer à la fois la précision et la pertinence de celle-ci.

Gardant en vue cet objectif, ce chapitre débutera par la définition de l'environnement de travail. Par la suite, une analyse historique permettra de comprendre le développement de celui-ci et de faire ressortir les sources de plusieurs des éléments qui le composent. Évidemment, les méthodes d'évaluation de l'environnement seront ensuite analysées, et ce, principalement, mais non exclusivement, à travers les modèles de « contenu ».

Définition de l'environnement de travail

Quoique la définition de l'environnement de travail semble simple de prime abord, elle n'en comporte pas moins ses difficultés, celles-ci étant moins centrées autour du terme lui-même que sur la délimitation de ses composantes et sur l'identification des diverses sources qui façonnent ses stimuli.

Inévitablement, ces questions deviennent centrales lorsqu'il s'agit de définir l'environnement dans un contexte où l'objet d'étude est l'adéquation possible avec les personnes qui l'occupent ou avec celles qui voudraient l'occuper éventuellement.

Pour ce qui est de la définition du terme « *environnement* », le *Merriam-Webster's Dictionary* (Merriam Webster, 2000) propose deux significations possibles. Premièrement, ce mot peut signifier les circonstances, les objets ou les conditions par lesquels quelque chose est entouré et il peut aussi signifier un complexe formé de facteurs physiques, chimiques et biologiques qui agit sur un organisme ou sur une communauté écologique et qui, ultimement, en détermine la forme. En 1964, la langue française a adopté la définition anglaise; il n'y a donc pas lieu de pousser plus loin la vérification de l'équivalence de sa traduction française.

La première signification proposée par le Merriam-Webster's se reflète dans la définition de Dawis et Lofquist (1990), pour qui E est constitué de l'ensemble des stimuli produits par le travail, ceux-ci résultant soit de la tâche, des outils et des matériaux utilisés, du titre d'emploi, du taux de salaire, etc.

Cependant, la seconde signification est particulièrement intéressante, car elle est à l'inverse de la prémisse que soutient la théorie de Holland (1997) par rapport à l'effet de la congruence personne–environnement. Alors que la définition du *Merriam-Webster's Dictionary* présuppose que l'environnement détermine les organismes, pour Holland, les organismes, c'est-à-dire les personnes (P'), déterminent l'environnement.

Par contre, pour certains auteurs, ceux-ci se définissent mutuellement. Par exemple, Demick et Wapner (1988) avaient énoncé que dans la cadre du système personne-dans-l'environnement, ceux-ci (P et E) comprenaient les aspects physiques, interpersonnels et socioculturels qui étaient mutuellement définis.

Cependant, il est bon de mentionner que la psychosociologie qui est une discipline plus près de l'environnement que ne l'est la psychologie, définit l'environnement comme les “*conditions, forces, or external stimuli that are directly or indirectly encountered by individual*” (Wachs et Gruen, 1982). De plus, cette discipline adopte essentiellement les théories écologiques comme celle de Bronfenbrenner et Crouter (1983), selon lesquelles l'environnement est un concept global, et ce, bien que celui-ci soit « de nature multidimensionnelle et qu'il puisse être différencié non seulement par ses niveaux d'organisation hiérarchique, mais aussi en sous-dimensions des différents niveaux de la hiérarchie » (traduction libre de Wash et Plomin, 1991).

Par contre, dans le paradigme de Holland (1997), l'environnement n'est pas défini précisément. En fait Holland se limite à le catégoriser par sa typologie RIASEC. Pour lui, l'environnement est conceptualisé comme “*the situation or atmosphere created by the people who dominate a given environment*”. Implicitement, Holland assume que les personnes façonnent leur environnement à leur image, idée qui avait été émise, à l'origine, par Linton (1945).

Quoiqu'il soit largement démontré (Holland, 1985c) que certains types de personnes dominent certains environnements, la prémisse que ceux-ci les façonnent (les créent) n'a par contre jamais été confirmée et rien ne permet de conclure que l'explication de Holland est plus valide que celle qui voudrait que l'environnement façonne les personnes qui l'occupent. D'ailleurs, dans un cas comme dans l'autre, les résultats obtenus par Holland (1985c) auraient été les mêmes.

Le postulat de Holland prend sa source principalement dans la théorie des besoins/pressions (« *needs/press* ») de Murray (1938). Selon cet auteur, une institution, comme une entreprise, existe dans la mesure où elle satisfait les besoins qui sont partagés par un certain groupe de personnes. Les personnes vont donc choisir d'appartenir à des institutions qui leur procureront le maximum d'occasions de satisfaire leurs besoins spécifiques et, à mesure que ceux-ci vont changer, les institutions auxquelles ils appartiennent changeront aussi, car les personnes leur auront alors transféré leurs nouveaux besoins.

Qui plus est, non seulement la théorie de Holland (1997) assume-t-elle que l'environnement est à l'image des personnes qui l'occupent, mais elle assume aussi une variabilité de celui-ci, cette variabilité étant à l'image de celle qui existe chez les personnes. En effet, pour être vraie et universelle, il serait aussi nécessaire que la distribution des P et des E, en fonction des catégories RIASEC, soit la même; ce qui serait vrai, *de facto*, si les P créaient les environnements et si ceux-ci prenaient les caractéristiques des personnes qui l'occupent.

Cependant, cela impliquerait aussi que l'ensemble du marché de l'emploi soit lui-même ajusté selon la distribution des types RIASEC de l'ensemble des P qui sont en emploi. Évidemment, cette possibilité soulève une nouvelle question, qui ne pourra pas être résolue facilement, mais celle-ci n'en est pas moins fondamentale : Est-ce que la distribution des types RIASEC parmi les P qui occupent un emploi quelconque impose (façonne) la distribution des E en termes de type RIASEC de ceux-ci ?

Il est par contre à noter que Hart Rayner et Christensen (1971) ont démontré que le choix des emplois, pour les P qui ont un métier spécialisé (*skill*) et pour ceux qui n'en n'ont pas, (*semiskilled*) était beaucoup plus le fait du hasard que le fait d'une décision réfléchie et planifiée.

Plus précisément, pour ce qui est des P n'ayant pas de métier particulier, sur vingt choix d'emploi analysés par ces auteurs, la chance était l'unique facteur déterminant dans trois cas sur vingt et elle était impliquée dans quatorze autres cas, ce qui veut dire que le hasard participait au choix d'emploi dans dix-sept choix d'emploi sur vingt, donc dans 85 % des choix.

Pour ce qui est des P ayant un métier spécialisé, toujours en analysant un échantillon de vingt participants, les auteurs ont conclu que la chance déterminait à elle seule deux emplois sur vingt, alors qu'elle était impliquée dans neuf autres cas, donc, ici encore, la chance affectait plus de la moitié des choix d'emploi.

Par contre, pour ce qui est des P ayant une profession, la chance n'a pas été jugée comme un facteur déterminant pour aucun choix d'emploi et elle a été impliquée dans seulement deux cas (10 %). Les auteurs concluent en disant :

“The finding, that unplanned events do play an important role in the career development of many workers at the middle and lower occupational levels, is probably a conservative estimate of the significance of chance events at all occupational levels.” (page 284)

Il est donc possible que le facteur de « chance » soit en fait représentatif des besoins du marché de l'emploi, marché qui est probablement limité autant pour le total des offres disponibles pour un type d'emploi donné que pour la disponibilité de ceux-ci dans un lieu géographique précis.

Mais étant donné que la prémisse de façonnement de l'environnement de travail par les personnes qui le dominent n'est pas démontrée empiriquement et prenant en compte le fait qu'elle est centrale dans le modèle de Holland (1997), il est surprenant de constater qu'il fut impossible de trouver des études empiriques visant à la vérifier. Cette vérification fera l'objet du prochain chapitre.

D'ailleurs, il est à noter que Holland a lui-même reconnu que *“not only people but also work activities and institutional structures in a setting could be classified as Realistic, Investigative, and the like”* (Gottfredon et Richard, 1999).

En conclusion, le dilemme face à l'environnement soulevé par la théorie de Holland se situe beaucoup plus sur le plan de la conceptualisation et de la mesure de l'environnement qu'à celui de sa définition, puisque Holland (1997) ne propose pas de définition de E, mais seulement une façon de l'appréhender, voire de le mesurer.

Cependant, cette question peut aussi être reformulée en terme de focalisation, car, pour Holland, la focalisation porte sur la source des stimuli soit, dans ce cas-ci, les P' qui dominent le E à évaluer, le contenu étant alors sans importance. Conséquemment il s'ensuit que la conceptualisation que fait Holland de l'environnement est exprimée strictement en termes de méthode de mesure. Dit simplement, pour cet auteur, l'environnement c'est ce qui est mesuré par les intérêts de personnes dominant un environnement, donc $E = P'$.

Par contre, pour Dawis et Lofquist (1990), ce qui compte c'est le contenu, donc les stimuli eux-mêmes, l'identification de leurs sources étant, cette fois-ci, secondaire. Conséquemment, pour ces auteurs, E peut être défini indépendamment des P' qui le dominent.

Historique de l'environnement de travail

Pour bien démontrer ce qu'est l'environnement de travail et surtout pour pouvoir proposer certaines alternatives quant aux sources des stimuli qui le composent, il est nécessaire de présenter certains événements historiques qui ont marqué l'évolution de ces environnements et leur développement.

Cependant, il serait probablement inutile de retourner aux sources préhistoriques ou à celles de la Grèce antique car, bien que les événements qui s'y sont produits aient probablement fixé les assises du travail, leurs liens avec la situation actuelle seraient difficilement démontrables. Par contre, les événements qui ont suivi la naissance des corporations et celle des guildes d'artisans et de métiers semblent assez pertinents pour s'y attarder et pour essayer d'en déterminer les effets.

Selon Barret (1960), les premières corporations, connues sous le nom de guildes, sont apparues dès le X^e siècle. Au début, leurs fonctions étaient essentiellement la mise en commun des efforts et la protection du métier. Toujours selon cet auteur, ces corporations se sont, à travers les années, emparées de la gestion des métiers et seuls les membres de la guilde avaient le droit de pratiquer.

Par la suite, s'est développé le système des apprentis et des maîtres, l'apprenti devant se soumettre aux enseignements du maître, et ce, jusqu'au jour où il était prêt à démontrer, devant les jurés de la guilde, sa capacité à exécuter le métier.

Cette forme de contrôle sur le travail a perduré jusqu'au XV^e siècle et elle fut suivie par un retour au travail libre où chacun pouvait alors exercer le métier qu'il voulait, embaucher de la main d'œuvre, acheter de la matière première, vendre les produits finis, et ce, sans devoir se plier aux règles d'une guilde. Cette situation avait déjà commencé à créer une classe particulière de citoyens, les bourgeois qui étaient devenus des donneurs d'ouvrages, et ce, sans être des aristocrates, ce qui pavait le chemin pour la grande révolution du XVIII^e siècle, la révolution industrielle.

Dès ses débuts, la révolution industrielle a fait en sorte que le contrôle des outils de production, de même que celui des réseaux d'approvisionnement en matières premières et de distribution des produits finis, ont été concentrés dans les mains du capital qui en prenait alors le contrôle exclusif (Philip, 1963). Dorénavant, l'artisan devait se soumettre, et soumettre son métier, au capital qui, avec l'aide des ingénieurs en procédés, a modifié autant le travail lui-même que ses outils.

Par contre, les métiers n'ont pas tous connu la même transformation. Par exemple, certains d'entre eux sont disparus complètement suite à la parcellisation du travail, l'exemple du fabricant d'épingles étant un cas typique.

Alors qu'à l'origine, la fabrication d'épingles était faite par un artisan qui devait lui-même connaître et exécuter toutes les opérations nécessaires, la parcellisation du travail a fait en sorte que cette fabrication est devenue une série d'activités simples qui pouvaient être faites par de la main-d'œuvre moins spécialisée et à moindre coût. Conséquemment, le métier de « fabricant d'épingles » lui-même a disparu au profit d'une série de nouvelles fonctions autonomes ; cependant plus personne ne savait ou ne pouvait faire lui-même une épingle d'un bout à l'autre, donc le capital avait pris entièrement le contrôle de ce produit.

De cette transformation du travail est né le « *factory system* » dans lequel le travail était centralisé à un endroit donné, l'usine. Cependant, le système du « *putting out* », fondé sur la distribution de la matière première à des artisans desquels le produit fini était racheté, permettait quand même un certain travail décentralisé, et ce, tout en maintenant le contrôle du capital sur celui-ci (Marx, 1970).

Un point commun unit donc tous les systèmes de production, soit le contrôle par le capital des outils et des méthodes de travail. Alors qu'avec les guildes, le travail et ses règles d'exécution étaient contrôlés par les artisans du métier, celles-ci sont maintenant entre les mains du capital et des spécialistes que le capital a entraînés pour les aider, c'est-à-dire les ingénieurs de production, Frederick Taylor (1911) étant un illustre exemple de cette nouvelle catégorie d'intervenants.

Il est par contre important de noter, encore une fois, que certains métiers ou professions sont demeurés pratiquement intacts tout au long de ce processus ; la profession d'artiste peintre est restée la même et d'autres métiers, comme la maçonnerie, ont très peu changé. Maints exemples démontrent que le niveau de transformation créé par la révolution industrielle a été très inégal et qu'en fait cette transformation affectait surtout les emplois de production de masse, emplois qui, dans la typologie de Holland (1997) sont concentrés dans les types Réaliste et Conventionnel.

Finalement, à la suite des abus du capital, l'état a dû intervenir pour fixer certaines normes. Au début, celles-ci touchaient essentiellement la mise en place d'un certain équilibre des forces. Cependant, l'exemple du *New Deal* américain en 1938 démontre bien qu'à cette époque, l'état est demeuré quand même conforme aux prescriptions de Adam Smith (1976), pour qui la main invisible de l'économie devait être laissée à elle-même car elle serait en mesure d'équilibrer l'économie par ses propres moyens, c'est-à-dire sans trop d'interventions de l'état. Donc, tout ce que ce dernier avait à faire, c'était de balancer les forces en présence.

Néanmoins, cette intervention ne s'est pas montrée suffisante et l'état a dû se résoudre à s'immiscer encore plus dans le travail en régissant certaines des conditions monétaires de celui-ci (interdiction de troc, paiement non conditionnel, etc.). Par la suite, cette implication de l'état fut de plus en plus présente et elle touche actuellement, dans la majorité des pays occidentaux, les normes minimales, les rapports collectifs de travail, la santé et sécurité, etc.

À travers toutes ces étapes, l'environnement de travail s'est façonné pour être aujourd'hui le résultat d'un amalgame de ces influences, mais il n'en demeure pas moins que ces trois sources que sont la profession (la main d'œuvre), les propriétaires d'entreprise (le capital) et l'état (les lois et règlements), sont encore aujourd'hui présentes, quoiqu'à des niveaux différents.

Cette courte histoire de l'évolution du travail démontre que celui-ci a connu non seulement des transformations dans l'acte même, mais aussi une transformation chez des personnes qui déterminent les conditions dans lesquelles il s'effectue. Au début, le métier était contrôlé par les gens du métier (la guilde) et ceux-ci en façonnaient autant les règles que les actes, et ce, autant qu'ils en contrôlaient l'accès ; ne devenait pas membre de la guilde qui voulait. L'apprentissage était non seulement une transmission de savoir, c'était aussi une socialisation de l'apprenti (Barret, 1960).

Par la suite, les conditions du travail sont passées entre les mains des capitalistes, propriétaires des moyens de production, qui eux les ont alors transformées pour les adapter à leur fin, soit la rentabilité de l'entreprise. Le façonnement de l'environnement de travail était devenu une décision administrative et scientifique, l'exécutant n'ayant plus grand-chose à dire sur son travail.

L'intervention nécessaire de l'état pour stopper l'abus de capital a fait en sorte qu'un nouveau joueur apparaissait, ce dernier ayant le pouvoir de façonner certains aspects de l'environnement de travail. Ce façonnement s'est fait avec différentes intensités. Alors que le système socialiste s'immisçait dans tous les aspects du travail, les pays capitalistes ont plutôt choisi de limiter leurs interventions au minimum, mais ils n'en ont pas moins façonné certains aspects.

Dans certains cas, un quatrième joueur est apparu, le syndicat. Bien que son pouvoir de négociation et son pouvoir de représentation lui permettent d'agir sur le façonnement des environnements de travail, son rôle est surtout secondaire, car il passe nécessairement soit par l'employeur, soit par l'état. Donc, il est beaucoup plus un agent d'influence sur le façonneur qu'un façonneur lui-même.

Tout ceci démontre assez clairement que, bien qu'à ses origines, l'environnement de travail était façonné presque uniquement par les personnes qui l'occupaient, et ce, comme le soutient d'ailleurs Holland (1997), la réalité actuelle est que ces personnes ont quelquefois très peu ou pas du tout d'influence sur leur environnement de travail, ceci ne signifiant pas pour autant que celui-ci n'est pas à leur image.

Par contre, l'histoire du travail, et en particulier le contexte de la révolution industrielle, semble beaucoup plus favorable aux explications de Schein (1992) et Schneider (1987, 1989), pour qui l'environnement de travail est aussi façonné par les fondateurs et dirigeants d'entreprise. Malgré tout, il est difficile de mettre de côté le rôle de l'état qui, par les lois et règlements qui régissent l'environnement de travail, a aussi un pouvoir de façonnement sur celui-ci.

En conclusion, l'histoire des environnements de travail démontre assez bien que, sur une longue période de temps, E est façonnable, puisqu'il l'a été différemment tout au long de son histoire, et ce, par différentes personnes. Cependant, les sources de ce façonnement semblent avoir varié, elles aussi, avec le temps.

Reste maintenant à analyser l'état actuel de la situation et à déterminer, dans la mesure du possible, quelles sont les sources actuelles de son façonnement.

Conceptualisation de l'environnement de travail

En ce qui a trait à la conceptualisation de l'environnement de travail, la revue de la littérature a permis de faire ressortir deux modèles particuliers, ceux-ci correspondant aux définitions présentées dans la première section de ce chapitre.

Le premier modèle s'inscrit dans la lignée des travaux de Dawis et Lofquist (1990) et propose que E se définisse par l'ensemble des stimuli produits par le travail et le second étant celui postulé par Holland (1997), qui lui conceptualise E par l'intermédiaire des personnes qui le dominent.

Premier modèle : l'environnement comme un ensemble de stimuli

Dawis et Lofquist (1990) ne sont pas les premiers à définir l'environnement en termes de stimuli et/ou de facettes, cette approche ayant été adoptée par Locke (1976) et par Super (1970). Cependant, comme il sera démontré dans cette section, presque tous les auteurs qui ont choisi cette voie en arrivent, à peu de choses près, aux mêmes inventaires de stimuli, ce qui permet de croire à une certaine validité concomitante de ces approches.

Super (1970)

Pour Super (1970), l'environnement se définit par un ensemble de stimuli, plus ou moins indépendants, ceux-ci existant dans une certaine mesure à l'intérieur de chaque environnement de travail.

Pour permettre l'application de sa conceptualisation, cet auteur avait développé, voilà déjà près de quarante ans, le *Work Values Inventory* (Super, Hummel, Moser, Overstreet et Warnath, 1957), qui est une échelle qui porte sur l'ensemble des aspects du travail, ceux-ci devant correspondre aux valeurs et aux besoins des individus.

Cet inventaire est basé sur ce que l'auteur postulait être les déterminants de la ST. Son travail l'a conduit à une typologie de dix-huit facettes (de l'environnement de travail). Le tableau IV présente ces facettes.

Locke (1976)

Pour Locke, l'environnement de travail comporte deux niveaux d'analyse, le premier représentant les événements ou les conditions du travail, par exemple, la paie, les bénéfices, etc., alors que le second niveau comprend les agents, par exemple, les pairs, les superviseurs et la direction de l'entreprise. Selon cet auteur, l'environnement se composerait de neuf dimensions (tableau V).

Tableau IV : Typologie de Super (1970)

Catégorie	Définition
Accomplissement	Avoir des résultats qui démontrent que l'on a bien fait.
Activité physique	Avoir beaucoup d'exercices.
Altruisme	Aider les autres avec leurs problèmes.
Avancement	Progresser.
Autorité	Dire aux autres quoi faire.
Autonomie	Agir sur ses propres décisions.
Créativité	Découvrir, développer et designer de nouvelles choses.
Conditions de travail	Avoir de l'espace bien éclairé pour travailler.
Développement personnel	Se développer comme personne.
Économie	Avoir un haut niveau de vie.
Esthétique	Rendre le monde plus beau.
Interactions sociales	Faire des choses avec d'autres personnes.
Prestige	Être admiré pour son savoir et ses habiletés.
Relations sociales	Être avec des amis.
Risque	Faire des choses risquées.
Style de vie	Vivre en accord avec ses idées.
Variété	Que chaque jour soit différent du précédent.
Utilisation des habiletés	Le besoin d'utiliser ses habiletés et ses connaissances.

Dans l'optique de Locke (1976, 1984), l'environnement de travail est essentiellement un ensemble de stimuli ayant comme but de satisfaire les besoins et les valeurs de P et d'assurer sa croissance. Donc, pour lui, seuls les éléments « satisfaisants », c'est-à-dire ceux correspondant à des besoins spécifiques de P, devaient être pris en considération dans l'analyse de E.

Tableau V : Typologie de Locke (1976)

Catégorie	Définition
Travail	Incluant les intérêts intrinsèques, la variété, les occasions d'apprendre, la difficulté, le volume, les chances de succès, le contrôle sur le rythme de travail, etc.
Paie	Incluant l'opportunité de paie, l'équité, la méthode de paiement, etc.
Promotion	Incluant la reconnaissance pour l'accomplissement, d'être crédité pour un travail bien fait, la critique, etc.
Bénéfices	Incluant le fonds de pension, les assurances médicales, les congés et vacances annuelles, etc.
Conditions de travail	Incluant les heures de travail, les pauses, les équipements, la température, la ventilation, l'humidité, la localisation de l'entreprise, la disposition physique des lieux, etc.
Supervision	Incluant le style de supervision et d'influence, ses aspects techniques et humains, les habiletés administratives, etc.
Pairs	Incluant leurs compétences, l'entraide, l'amitié, etc.
L'entreprise et sa gestion	Incluant l'intérêt envers les employés aussi bien que la paie et les politiques touchant les bénéfices.
Variété	La possibilité de faire des choses différentes de temps à autre.

De plus, il prenait une position clairement parcellaire en disant que *“a job is not an entity but a complex interrelationship of tasks, roles, responsibilities, interactions, incentives, and rewards”* (Locke, 1976, page 1301). Bien que le clivage proposé par cet auteur entre les événements du travail et les agents de celui-ci, soit théoriquement logique, il n'en demeure pas moins, comme Locke le mentionne lui-même d'ailleurs, que ces niveaux d'analyse interagissent et qu'il est probablement impossible de les mesurer en dehors de cette interaction.

Dawis et Lofquist (1990)

Selon Dawis et Lofquist (1990), les stimuli de E se divisent en deux types, soit les indices (*cues*) qui sont les signaux qui déclenchent chez P la réponse ou le comportement approprié et les renforcements (*reinforcers*), qui eux sont plutôt associés au maintien d'une réponse donnée ou à la probabilité que cette réponse soit éventuellement répétée. Évidemment, on peut comprendre qu'au travail comme dans la vie quotidienne, P est constamment bombardée d'indices qui déclenchent généralement chez elle des réponses apprises. Toujours selon Dawis et Lofquist (1990), les renforcements sont, de leur côté, plutôt associés aux besoins de P.

Au point de vue pratique, ces auteurs ont adopté le modèle de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959), modèle où les stimuli de renforcement sont organisés en vingt catégories (tableau VI), ce qui leur a permis de développer un instrument de mesure de l'environnement, le *Minnesota Job Description Questionnaire* (Borgen, Weiss, Tinsley, Dawis et Loftquist ; 1968).

D'autres modèles ont été développés par Meyer, Irving et Allen (1998) et par Schwartz (1994) et cette liste ne prétend pas être exhaustive. Cependant, comme il est possible de le constater à la lecture des trois listes de facettes présentées ci-haut, celles-ci sont, dans leur essence, similaires à celles de Herzberg Mausner et Snyderman (1959), qui sont présentées au tableau VI.

Tableau VI : Typologie de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959)

Catégorie	Définition
Accomplissement	Le sentiment d'accomplissement que la personne retire de son travail.
Activité	Pouvoir être occupé en tout temps.
Autorité	La possibilité de dire aux autres quoi faire.
Avancement	Les possibilités d'avancement de ce travail.
Compensation	La paie et le volume de travail que la personne effectue.
Conditions de travail	Les conditions du travail (excluant le salaire).
Confrères de travail	La façon dont les confrères de travail s'entendent entre eux.
Créativité	La possibilité d'essayer ses propres méthodes pour faire son travail.
Indépendance	La chance de pouvoir exécuter seul son travail.
Politiques et pratiques de l'entreprise	La façon dont les politiques et les pratiques de l'entreprise sont appliquées.
Reconnaissance	La reconnaissance que la personne reçoit pour avoir bien fait son travail.
Responsabilités	La liberté d'utiliser son propre jugement.
Sécurité	La façon dont l'entreprise m'assure un emploi stable.
Service social	La possibilité de faire des choses pour les autres personnes.
Statut social	La possibilité d'être « quelqu'un » dans la communauté.
Supervision humaine	La façon dont le superviseur traite les personnes.
Supervision technique	La compétence du superviseur lorsqu'il prend des décisions.
Utilisation des habiletés	La possibilité de faire quelque chose qui utilise ses habiletés.
Valeurs morales	Pouvoir faire des choses qui ne vont pas à l'encontre de sa conscience.
Variété	Les tâches sont caractérisées par différentes activités possibles.

Second modèle : l'environnement représenté par les personnes qui le dominant

De son côté, Holland (1997) conceptualise l'environnement comme le résultat du façonnement d'un nombre de personnes, celles qui dominant le E et qui, avec le temps, l'ont rendu conforme à leurs besoins.

Quoique cette prémisse n'ait jamais été vérifiée empiriquement, elle est généralement acceptée, ce qui fait que beaucoup d'études portant sur la relation CPE/ST l'utilisent, soit directement, c'est-à-dire par la mesure des personnes en place (par exemple Meir et Engel, 1986), mais aussi et surtout indirectement, c'est-à-dire par l'intermédiaire du DHOC (Gottfredson et Holland, 1996), comme l'ont fait par exemple Fricko et Beehr (1992), Jagger, Neukrug et McAuliffe (1992), Lent et Lopez (1996), Tokar et Subich (1997).

Étant donné que le DHOC est un outil très utilisé pour définir l'environnement, il est donc pertinent, voire nécessaire, d'en comprendre les sources et le processus de développement.

À la base, cette nomenclature s'inspire du modèle à trois dimensions (données, personnes, choses) développé par le *Employment and Training Administration* (1972, 1991), modèle incorporé dans les dernières éditions du *Dictionary of Occupational Titles* (Employment and Training Administration, 1992) – ci-après appelé le DOT. Cette nomenclature est assignée à chaque emploi répertorié, par un groupe d'experts en analyse d'emploi, et cela, en utilisant une méthode développée par Miller, Treiman, Cain et Ross (1980).

Pour ce qui est du développement du DHOC lui-même, 189 emplois ont été sélectionnés pour constituer le groupe de référence. Des analyses de validité prédictives ont ensuite été faites par la mesure de personnes qui occupent un tel emploi. Les résultats démontrent que 87,8 % des emplois avaient été correctement cotés. Parallèlement, des mesures interjuges ont aussi été effectuées sur 296 autres emplois, mesures qui ont démontré qu'il y avait consensus sur 87,5 % des emplois évalués. À partir des résultats de ces études empiriques, des algorithmes de classification ont été développés et appliqués aux 12,099 emplois que compte le DOT.

Ceci est évidemment une présentation sommaire de la procédure de développement du DHOC, mais le but ici était de démontrer que le type RIASEC d'un emploi, lorsqu'il provient du DHOC, est fondamentalement un estimé (appuyé) du type RIASEC des personnes qui occupent l'emploi en question.

La validité prédictive de cette mesure a été vérifiée par Fritzsche, Powell and Hoffman (1999), et ce, en utilisant à la fois le DHOC et le *Position Classification Inventory* (Gottfredson et Holland, 1991) – ci-après appelé PCI. Dans leur étude, quatre-vingt-dix représentants au service à la clientèle ont complété le PCI. Alors que le DHOC proposait que l'environnement de cet emploi devait être de type CES, les résultats du PCI donnèrent, pour certains environnements, des types CSE, SEC, SCI.

Qui plus est, la réalité moderne est telle que les demandes des emplois sont en constante et fréquente évolution (Furnham, 2001), ce qui fait en sorte qu'une grille d'assignation des types RIASEC de E ne peut être valable que pour une période de temps donnée.

Pourtant, en pratique, le DHOC est réédité seulement aux sept ans (1982, 1989, 1996), cette situation faisant en sorte qu'une nouvelle condition d'utilisation (adéquate) doit s'ajouter à celles déjà connues, soit que les P d'un environnement donné n'aient pas changé durant les sept années qui ont séparé les différentes éditions.

En conclusion, que ce soit par la mesure directe des personnes qui occupent un emploi donné ou par l'utilisation beaucoup plus simple du DHOC, la conceptualisation que Holland (1997) propose de E est à l'image des personnes qui dominant l'emploi. De l'autre côté, d'autres auteurs (Dawis et Lofquist, 1990, Locke, 1976, Meyer, Irving et Allen, 1998; Schwartz, 1994; Super, 1970) proposent que l'environnement doit plutôt être conceptualisé à partir des stimuli produits.

Il apparaît aussi que l'approche utilisée pour mesurer E varie en fonction du but de cette mesure. Alors que Holland (1997) se sert de la mesure de l'environnement strictement dans un contexte d'adéquation, Locke (1976), Meyer, Irving et Allen (1998) et Schwartz (1994) s'en servent aussi et surtout pour la mesure de la ST. De leur côté, Dawis et Lofquist (1990) et Super (1970) s'en servent autant pour un but que pour l'autre.

Il est finalement intéressant de noter que Holland a quand même participé au développement du PCI (Gottfredson et Holland, 1991) qui est un instrument qui permet de catégoriser l'environnement, en termes RIASEC, et ce, à partir de certains stimuli présents dans E. Cet instrument sera d'ailleurs présenté plus en détail dans la section portant sur les instruments de mesure de l'environnement.

Modèles alternatifs de conceptualisation de l'environnement

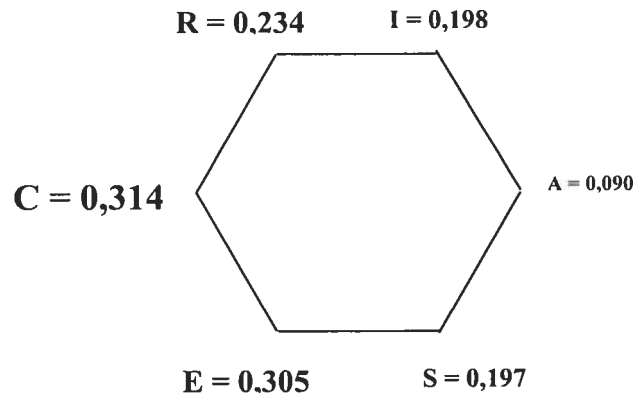
À la suite des analyses présentées plus tôt et du questionnement entourant la définition de l'environnement, il a semblé opportun de vérifier d'autres modèles explicatifs et, plus particulièrement, ceux de Schein (1992) et Schneider (1987), qui eux proposent que E serait, du moins en bonne partie, façonné par les fondateurs et des dirigeants de l'entreprise. – ci-après appelés FDE.

Si tel était le cas, cela voudrait dire que l'environnement serait teinté par leur profil (leur type) RIASEC, et si l'on accepte temporairement la classification de Gottfredson et Holland (1991), qui leur assigne les types « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel », cela voudrait dire que presque tous les E seraient teintés de ces types.

De plus, il serait possible d'extrapoler que les stimuli de sources étatiques, eux aussi, seraient façonnés par des personnes de type « Conventionnel », type qui, toujours selon le DHOC (Gottfredson et Holland, 1991), représente le type RIASEC dominant des preneurs de décision et des fonctionnaires de l'état.

Donc, toujours selon ce raisonnement, presque tous les E seraient, du moins en partie, de type « Conventionnel », ce qui voudrait dire que la relation CPE/ST serait, elle aussi, teintée par celui-ci: donc plus une personne serait congruente avec les types « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel », plus sa relation CPE/ST serait élevée, ce que démontrent d'ailleurs les résultats de Devinat (1999) apparaissant à la figure 08. Cet effet pourrait être conséquent au fait que l'évaluation du E serait probablement plus exacte dans le cas des P ayant un type RIASEC près de celui des FDE que celle des autres types. Mais cet aspect sera discuté et démontré plus en détail au début du prochain chapitre.

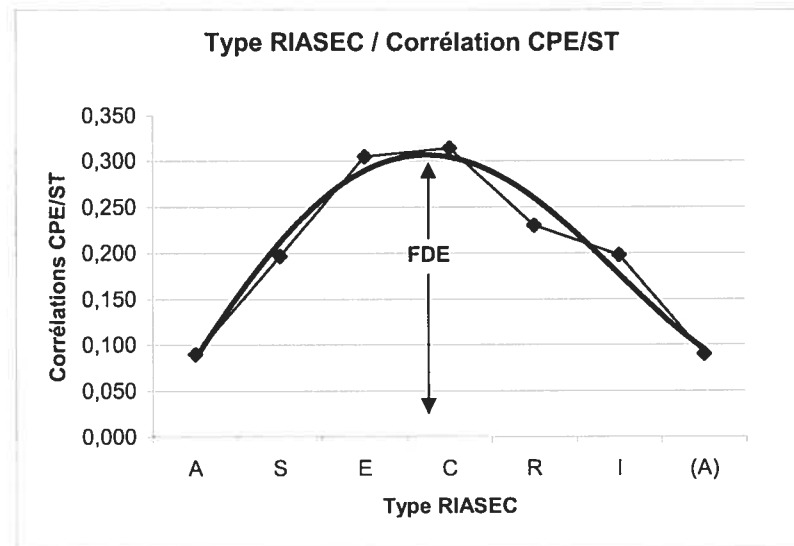
Figure 08 : Corrélations entre la congruence personne - environnement et la satisfaction au travail



Ces résultats sont d'ailleurs conformes à ceux de Hesketh (1933), Holland (1968) Mount et Muchinsky (1978) qui avaient, eux aussi, démontré que les P de ce type (Conventionnel) semblent être plus satisfaites.

En considération de ces faits, il est proposé que les environnements de travail étudiés partageraient certains stimuli non spécifiques et que le type hypothétique de ceux-ci, qui sera appelé «FDE» (pour fondateurs et dirigeants d'entreprise), se situerait, sur l'hexagone de Holland, quelque part entre les types « Entrepreneur » et « Conventionnel », ce que tend à confirmer la courbe polynomiale (figure 09) extraite des résultats de Devinat (1999).

Figure 09 : Position du type «FDE » dans le modèle RIASEC



Par contre, ce raisonnement et les hypothèses qui en découlent reposent sur deux conditions. Premièrement, ils reposent sur la condition que les environnements de travail ont effectivement plusieurs sources de façonnement et que l'entreprise, de même que l'état, fournissent certaines de ces sources, ce qui impliquerait, à son tour, qu'il y aurait plus de variables en cause dans la définition de l'environnement que seulement les personnes qui l'occupent. Évidemment, il serait aussi intéressant de savoir s'il existe des différences significatives dans la distribution de sources de façonnement entre les différents types de E.

La seconde condition qui serait nécessaire pour appuyer le raisonnement présenté ici, condition qui est aussi complémentaire à la première, serait que l'ensemble des fondateurs et des dirigeants d'entreprise partage un type RIASEC commun et que celui-ci soit différent de celui de la main-d'œuvre en général.

Ces deux conditions feront d'ailleurs l'objet d'une vérification empirique dans le prochain chapitre de ce travail.

Origine des stimuli de l'environnement

À propos de l'identification des sources des stimuli de E, la littérature n'a révélé aucune recherche ayant comme but spécifique de déterminer celles-ci. Par contre, Katz et Van Maanen (1977), à la suite d'une analyse par grappes (*Multidimensional scaling and clustering*), ont établi une catégorisation des principaux éléments de l'emploi. Leurs résultats, basés sur plus de trois mille participants, démontraient que les facettes du MSQ (Weiss *et al.*, 1977) pouvaient être réparties en trois grappes soit ; les propriétés de l'emploi, le contexte d'interaction et les politiques organisationnelles. Cependant, aucune source n'était proposée pour ces différentes grappes.

Néanmoins, il serait quand même possible, à partir de leurs résultats et de l'analyse historique du travail présentée plus tôt, de proposer trois sources probables, la première étant l'état, la deuxième, les fondateurs et dirigeants d'entreprise et la troisième étant la main-d'œuvre elle-même, soit les professionnels et/ou artisans du métier, et plus globalement, les personnes qui exécutent le métier, que leurs interventions soient conséquentes à leurs actions directes ou indirectes, ces dernières étant médiatisées à travers des syndicats professionnels, des ordres professionnels, ou des bureaux de normes, etc.

Évidemment, la catégorisation proposée ici, qui sera d'ailleurs, elle aussi, vérifiée empiriquement plus tard dans le texte, ne doit pas être vue ni comme exhaustive ni comme exclusive, puisque ses divers éléments sont en constante interaction et le mieux qu'il soit possible d'espérer, c'est de déterminer la contribution relative de ces diverses sources.

Fonction des stimuli de l'environnement

Étant donné que le présent travail est de nature psychologique, il serait tentant de définir la fonction des stimuli de l'environnement strictement à l'égard de leur capacité à agir sur le comportement des P, mais cela impliquerait d'occulter les fonctions fondamentales des stimuli du travail.

La première réalité, à laquelle il faut se soumettre, repose sur la signification même du mot travail. Selon le Robert (2002), ce mot signifie, dans le contexte pertinent à ce texte, un «ensemble d'activités humaines coordonnées en vue de produire quelque chose». Donc, la première fonction du travail et des stimuli qui y sont présents est la production d'un bien et/ou d'un service et l'environnement, autant physique qu'humain, est spécifiquement conçu et maintenu pour cet objectif particulier.

Evidemment, et comme il a été discuté dans la section portant sur l'historique du travail, cette production doit se faire à l'intérieur d'un cadre légal et/ou contractuel, cadre qui impose aussi que l'environnement accepte certains stimuli, ceux-ci ayant comme principale fonction le respect des choix de société. On n'a qu'à penser au port de certains équipements de sécurité, à certaines contraintes légales sur le plan de la rémunération, etc., qui sont tous des stimuli imposés par la loi.

Ceci dit, il est donc facile de comprendre que la fonction principale de E n'est pas de combler les besoins de P, ni même, sauf pour de très rares exceptions, de lui procurer un bien-être. Par ailleurs, lorsque cette fonction existe, elle n'est souvent qu'accessoire aux fonctions fondamentales.

Par exemple, il est possible qu'une entreprise favorise certaines pratiques aptes à augmenter la qualité de vie de sa main-d'oeuvre, mais il serait alors raisonnable de croire que le but sous-jacent serait d'augmenter la rentabilité de l'entreprise, que ce soit par une augmentation du volume des produits et/ou services ou par une réduction du taux de roulement des P, ces possibilités ne représentant que quelques exemples parmi toutes les alternatives possibles.

Évidemment, l'environnement de travail doit offrir quelque chose à P en échange de son travail et certains stimuli ont comme seule fonction cet échange économique, la rémunération étant l'exemple patent.

Cependant, rien n'empêche P de combler certains de ses besoins, ou même tous, à partir des stimuli de E, et ce, à la condition de respecter les limites imposées par les FDE. Par exemple, une P pourrait combler son besoin de créativité par le travail, mais à la condition que les FDE acceptent de la laisser faire. D'ailleurs, le simple fait d'accepter de travailler dans un E qui lui est adapté, présuppose que certains besoins de P, comme l'utilisation de ses habiletés, son besoin d'être active, d'appartenir à un groupe, etc., seraient comblés par E.

En conclusion, ce qui est proposé ici, c'est que E n'est peut-être pas aussi disponible au façonnement par les individus qui le dominent que le soutient Holland (1997), car la fonction première de E n'est pas de s'adapter aux P, ni de se laisser façonner par elles, mais de produire des biens et/ou des services, ce qui fait en sorte que les stimuli de E doivent concourir à cet objectif, sinon ce E risque d'être victime des lois de son marché et possiblement de disparaître.

Donc, quel que soit le contenu en termes de stimuli de ce E, ceux-ci seront probablement choisis en accord avec sa fonction première, produire. Conséquemment, E serait possiblement plus perméable aux stimuli venant du marché du produit et/ou du marché monétaire qu'aux variations dans les besoins des P', et ce, sans nier que ceux-ci pourraient avoir aussi un effet concomitant.

Mesure des stimuli de l'environnement

Selon Gottfredson et Richards (1999), deux approches ont dominé les efforts de mesure de l'environnement, soit celle basée sur la théorie « *needs/press* » de Murray (1938) et celle basée sur la perspective d'interaction écologique de Barker (1968), Brunswick (1956) et Hawley, (1950).

Si un chercheur adopte la première, sa mesure de E portera essentiellement sur les besoins de la personne et sur les pressions de l'environnement, et ce, en adoptant un modèle comparable à celui de la mesure de la personnalité.

Par contre, s'il adopte la seconde approche, il s'intéressera aux personnes qui sont majoritaires dans un environnement donné et il assumera que les stimuli de l'environnement sont de même type que ces personnes, ce second modèle représentant la notion de Holland (1997), selon laquelle "*people make the environment*".

Cependant, quelle que soit la méthode adoptée, celle-ci devrait toujours être liée aux stimuli, que ceux-ci soient appréhendés directement, comme le fait le EAT (Astin et Holland, 1961) et le PCI de (Gottfredson et Holland, 1996) ou indirectement avec la mesure des personnes dominant l'environnement. Donc, dans un cas comme dans l'autre, le premier élément à prendre en considération devrait toujours être la conceptualisation des « stimuli » en cause (Gibson, 1960).

Dans cette perspective, il devient important de décider si ceux-ci seront définis indépendamment de l'observateur ou non (Pervin, 1979). Deux alternatives s'offrent donc au chercheur; la première, supportée par Arnoult (1963) et Gibson (1960), propose que les stimuli de E doivent être évalués indépendamment de la perception de P, et ce, de façon à ce que cette perception ne vienne pas affecter la fidélité et la validité de la mesure.

De l'autre côté, les gestaltistes, comme Avant et Helson (1973) de même que Ittelson (1973), vont opposer l'argument que la notion de stimulus n'a de sens qu'en relation avec la perception de P.

Ceci dit, la question soulevée par ces deux alternatives est aussi celle de la généralisation potentielle de l'évaluation. Si l'on accepte le point de vue des gestaltistes, chaque ensemble de stimuli d'un E donné devra être évalué par chaque P, et ce, de façon à mesurer sa perception (idiosyncrasique). Conséquemment, il n'y aurait pratiquement aucune possibilité de généraliser les résultats.

Cependant, il faut admettre que les stimuli de E n'auront un effet sur P, qu'en fonction de la perception de cette dernière. Par exemple, un stimulus qu'une certaine P peut percevoir comme dangereux peut être vu comme un défi par d'autres P.

Dans le contexte de la prémisse de Holland (1997), selon laquelle P sera satisfaite si elle est en adéquation avec les P' qui dominent E, il faut encore ajouter la condition que P perçoive E de la même façon que les P'. Or, ce n'est pas ce que les gestaltistes soutiennent, et ce point de vue est aussi supporté par Barker (1968) qui, dans son livre « *Ecological Psychology* », propose qu'une variable de E doit être perçue par une P pour être un « stimuli ».

Plusieurs éthologues (Hess, 1970 ; Hinde, 1974) se sont aussi posés la question de l'effet des stimuli de E sur l'organisme, mais évidemment dans ce cas-ci, sur les animaux. À la suite de leur analyse de cette relation, ils ont développé la notion de stimulus-signe (*sign stimulus*). Selon ces auteurs, ce concept inclut les stimuli dont la réponse est affectée par "the state of the organism and the context of perception of the stimulus" (Pervin, 1978).

Cette approche est aussi utilisée en psychosociologie. Selon eux, bien que “[r]esearchers define the environment by events that they observe or manipulate, [...] the functional environment may depend on how individuals perceive those circumstances” (Wachs et Plomin, 1991).

Ceci dit, il semble donc nécessaire de prendre en considération le fait que les stimuli de E sont probablement interprétés de façon idiosyncrasique par les différentes P et que la notion même de CPE n’a de sens que dans la mesure où P perçoit une congruence entre ses besoins et les offres de l’environnement.

Donc, bien qu’il soit possible d’assigner un type RIASEC à un environnement à partir de l’évaluation objective des stimuli qui le composent, rien ne permet de croire que ceux-ci pourront générer la ST, si P n’est pas consciente de leur existence, car celle-ci est fondamentalement une évaluation subjective conséquente qu’elle a de E.

Conclusion

Bien que la parcimonie dans la mesure d'une variable soit souvent une qualité à rechercher, elle doit quand même être appuyée empiriquement pour être adéquate. La mesure de l'environnement semble être un exemple pertinent de ce propos, puisqu'il semble que les méthodes proposées par Holland (1997) souffrent d'un abus de cette parcimonie.

En fait, l'analyse de la littérature fait ressortir assez clairement que l'environnement n'est pas une réalité simple, mais qu'il serait plutôt le résultat de façonnements multiples. Premièrement, ces façonnements proviendraient en partie des acteurs, soit les P' qui dominent l'environnement, soit les FDE ou même la société en général qui intervient par les lois et règlements qu'elle impose à ce E. Ensuite, ces façonnements seraient aussi affectés par les propres buts de E, le plus important étant sûrement la survie par la rentabilité.

Ceci dit, il est donc peu probable que la seule mesure des P' qui dominent un environnement donné soit suffisante à évaluer la globalité de celui-ci et d'ailleurs, plusieurs auteurs ont plutôt tenté de l'appréhender à travers des typologies plus complexes (Dawis et Lofquist, 1990, Locke, 1976, Meyer, Irving et Allen, 1998; Schwartz, 1994; Super, 1970).

De plus, quel que soit le niveau d'objectivité que l'on veuille atteindre, il n'en demeure pas moins que la mesure d'un environnement, comme celui du travail, comporte intrinsèquement une certaine subjectivité, que celle-ci soit celle des spécialistes en analyse de poste ou celle du titulaire de poste.

Cependant, on ne peut passer sous silence l'argument de Barker (1968), selon lequel un stimulus doit être perçu pour être un « stimulus ». Qui plus est, si le but de la recherche est d'évaluer l'effet d'un stimulus sur une personne, il devient évident que celui-ci n'aura un effet que s'il est perçu. Donc, la réaction de P à un stimulus sera conséquente à sa perception plutôt qu'à la réalité objective du stimulus lui-même, donc de E.

Considérant ces éléments, il devient donc important, lors de recherches portant sur la relation CPE/ST, d'appréhender les stimuli de E, tels qu'ils sont perçus par P, mais aussi dans la limite de leur pertinence.

De plus, l'auteur du travail présenté ici adhère au point de vue de Wachs et Plomin (1991), selon lequel "*an environmental variable may be defined too globally to reveal interaction*". C'est effectivement une critique qui peut être adressée à l'approche de Holland (1997), car elle globalise probablement trop l'environnement en le catégorisant strictement par les P' qui le dominent.

Évidemment, cela impose un fardeau additionnel au chercheur, puisque chaque environnement devra être catégorisé par chaque P, et cela introduit aussi la possibilité qu'un même E soit catégorisé différemment par différentes P, et ce, comme l'a démontré Furnham (2001), ce qui limite évidemment la capacité de généraliser les résultats obtenus.

En l'occurrence, dans le présent travail, l'environnement sera défini comme l'ensemble des stimuli de l'environnement de travail tel qu'il est perçu par la personne.

Cette définition s'inscrit d'ailleurs dans la lignée du commentaire de Morval (1981), qui suggérait que « le comportement environnemental ne peut s'expliquer davantage par l'un ou l'autre des termes de l'interaction» (Morval, 1981, page 60), cette interaction étant celle entre P et E. Evidemment, cette définition affectera le mode de mesure de E choisi, car celui-ci devra alors être conséquent à la perception que P a de celui-ci.

Chapitre 4 : Vérifications empiriques des énoncés sur l'environnement

On n'est pas philosophe parce qu'on trouve, mais parce qu'on cherche.

Ernest Bersot

Introduction

Comme il a été proposé dans le chapitre précédent, la prémisse de Holland (1997), selon laquelle E est à l'image des personnes qui le dominent, n'est pas la seule explication possible et, en fait, Schein (1992) et Schneider (1987) proposent plutôt que E (l'environnement) serait, du moins en partie, façonné par les fondateurs et les dirigeants d'entreprise et donc qu'il serait aussi à leur image.

De plus, l'analyse de l'historique du développement des environnements de travail laisse entrevoir la possibilité que les lois et règlements, développés au cours des siècles, puissent aussi participer au façonnement de E.

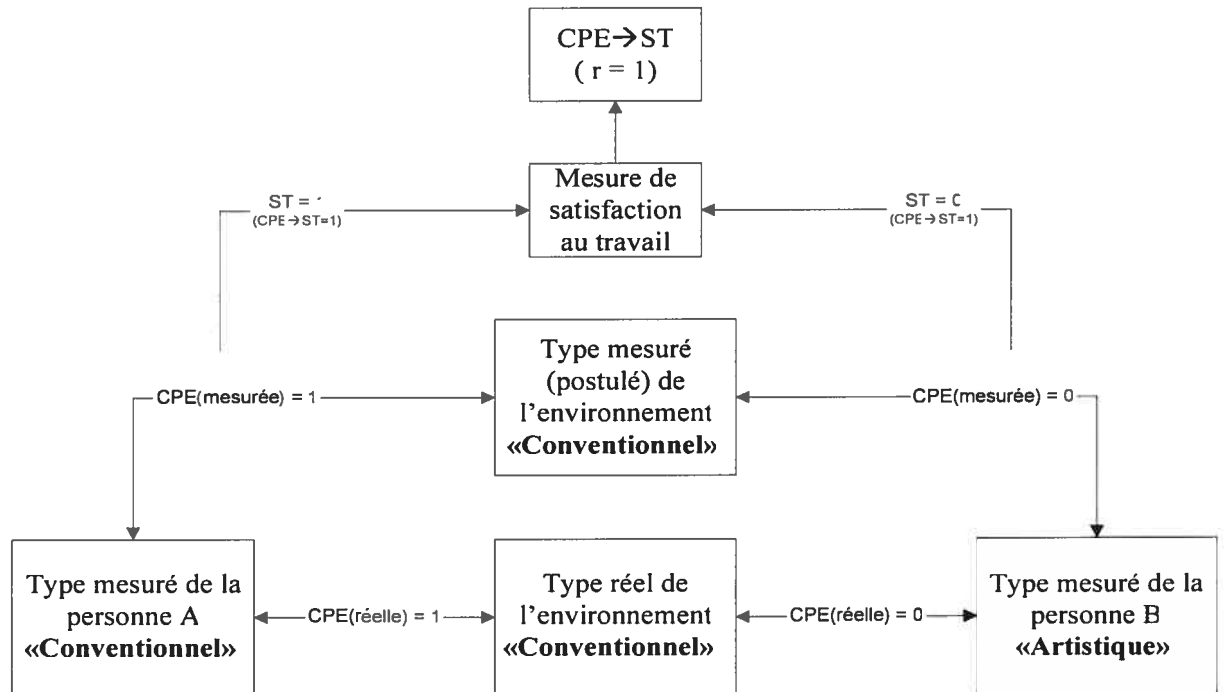
Cependant, le fait de démontrer que E est aussi façonné par les FDE ne prouverait pas pour autant que celui-ci n'est pas à l'image de ses P', puisque les FDE peuvent aussi être du même type RIASEC que ces P'. Donc, il sera aussi nécessaire de vérifier s'il existe bel et bien une différence dans les types RIASEC entre les FDE et les P'.

Mais revenons à la question de l'effet qu'aurait le façonnement de certains stimuli de E par des FDE qui seraient probablement, selon l'interprétation qui a été faite des données de la méta-analyse de Devinat (1999), de type « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel ». Si tel était le cas, l'effet sur la mesure de la corrélation CPE/ST serait tel que plus un E serait près des types « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel », plus cette corrélation serait élevée, car le type attribué à celui-ci serait plus réel que celui assigné à un autre E de type autre que « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel », puisque ce dernier serait en fait un type hybride. Par exemple, un E de type « Artistique » pourrait être en réalité de type hybride « Artistique/Conventionnel ».

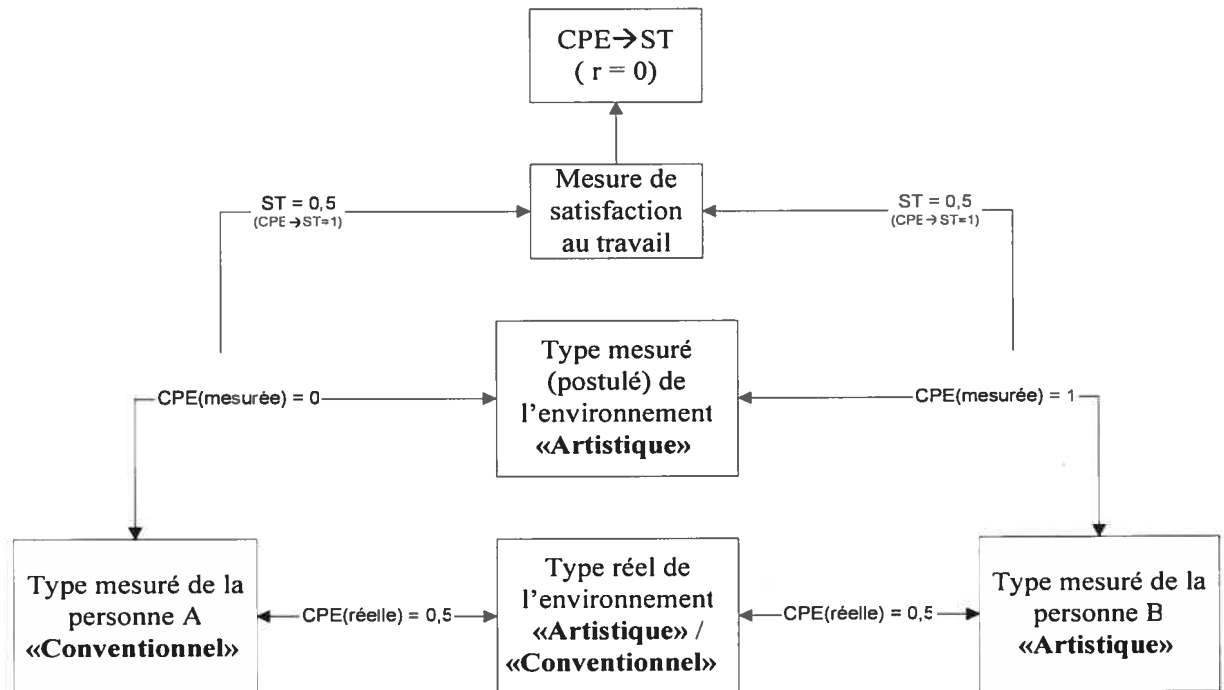
En simulant le résultat de cette hybridation potentielle sur les corrélations CPE/ST (figure 10) et en présumant, pour simplifier le texte et la simulation qui sera présentée, que les FDE seraient du type « Conventionnel », les résultats seraient tels que, pour une même ST et pour une relation CPE/ST constante (postulons $r = 1,0$ pour les besoins de cette simulation), plus une P serait près du type « Conventionnel », plus la mesure de sa congruence serait exacte. Conséquemment, la corrélation CPE/ST serait non seulement plus vraie, mais aussi plus élevée (plus près du 1,0 postulé).

Figure 10 : Simulation de l'effet de l'hybridation sur les corrélations CPE/ST

(a)



(b)



Comme le démontre la figure 10, si la simulation porte effectivement sur deux individus, soit un de type Conventionnel ($P_{[Conventionnel]}$) et l'autre de type Artistique ($P_{[Artistique]}$), lorsque ceux-ci exercent des emplois de type Conventionnel ($E_{[Conventionnel]}$) (figure 10 a), le type réel de l'environnement et celui postulé coïncideront, donc le E postulé, qui est ici $E_{[Conventionnel]}$, sera égal au E réel, qui lui est aussi $E_{[Conventionnel]}$. Conséquemment, l'individu $P_{[Artistique]}$ sera mesuré comme non congruent ($CPE = 0$) avec l'emploi $E_{[Conventionnel]}$, alors que l'individu $P_{[Conventionnel]}$ sera mesuré comme parfaitement congruent ($CPE = 1$) avec celui-ci. Ce faisant, si la relation CPE/ST est vraie ($r = 1,0$), le chercheur sera en mesure de démontrer empiriquement cette même valeur car, à la base, sa mesure de CPE sera valide et distincte pour les individus ($P_{[Conventionnel]}$) et ($P_{[Artistique]}$), et ce, parce que son évaluation de E est juste.

Par contre, si ces deux mêmes individus ($P_{[Conventionnel]}$ et $P_{[Artistique]}$) exercent un emploi de type $E_{[Artistique]}$ (figure 10b), le E postulé qui est ici $E_{[Artistique]}$ et le E réel qui lui est plutôt d'un type hybride $E_{[50\% \text{ Conventionnel} - 50\% \text{ Artistique}]}$, seront différents. Conséquemment, si la corrélation réelle CPE/ST est de $r = 1$, la corrélation CPE/ST mesurée sera de 0, car les individus $P_{[Conventionnel]}$ et $P_{[Artistique]}$ auront la même congruence réelle avec l'emploi hybride $E_{[50\% \text{ Conventionnel} - 50\% \text{ Artistique}]}$, alors que celle qui sera mesurée empiriquement (à cause du postulat non fondé de $E_{[Artistique]}$) sera de 0,0 pour $P_{[Conventionnel]}$ et de 1,0 pour $P_{[Artistique]}$. Cependant, la ST, pour sa part, sera la même pour $P_{[Conventionnel]}$ et $P_{[Artistique]}$; donc si la CPE/ST réelle = 1,0 et si l'emploi est $E_{[50\% \text{ Conventionnel} - 50\% \text{ Artistique}]}$, le chercheur conclura donc que la corrélation CPE/ST est nulle puisque, selon ses résultats, la ST est indépendante de la CPE, alors que c'est faux.

Considérant la démonstration qui a été faite, l'effet proposé pourrait donc offrir une explication aux résultats empiriques démontrant que ce sont les P de type « Entrepreneur » et « Conventionnel » qui ont les plus fortes corrélations CPE/ST, alors que celles de type « Artistique » ont, de leur côté, les corrélations les plus faibles.

Mais, pour supporter la proposition voulant que l'influence des FDE ait effectivement des conséquences sur les caractéristiques de E, il faudrait démontrer trois autres éléments. Premièrement, il serait nécessaire de confirmer que la distribution des types RIASEC des FDE est centrée entre les types « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel », donc que leur type modal se situerait entre ceux-ci. Deuxièmement, il faudrait aussi démontrer que cette distribution est différente de celle des P en général. Troisièmement, il faudrait pouvoir supporter, par l'analyse des données, que les facettes déterminées par les FDE sont aussi importantes pour la ST que celles qui sont déterminées par les P' dominantes car, sans cette importance, l'effet, quoique existant, n'aurait aucune valeur, ni pratique ni empirique, puisqu'il ne serait probablement pas vérifiable.

Évidemment, s'il s'avérait que l'impact respectif des FDE et des P' dominantes soit également réparti sur toutes les facettes du travail, cette question, quoique toujours pertinente, prendrait une allure différente qui ferait en sorte que cette variable pourrait être traitée globalement. Par contre, si cet effet varie d'une facette à l'autre, il faudra alors prévoir un modèle plus complexe d'évaluation de E.

Cette question de l'impact respectif des différentes sources de stimuli de E doit aussi être extrapolée aux différentes catégories possibles de E, voire aux différents types d'emplois, car pour que la distribution de ces variables soit généralisable à tous les environnements, il faudrait aussi démontrer que le profil de façonnement n'est pas différent entre ces catégories d'emplois.

Cependant, en prenant appui sur les analyses faites à partir de la littérature, il est proposé que les différentes facettes de E n'ont pas toutes le même patron de façonnement, c'est-à-dire que certaines facettes pourraient être façonnées surtout par les P' dominantes, alors que d'autres le seraient surtout par les FDE.

De même, le sens commun et l'analyse de la littérature laissent penser que certaines facettes de E seraient façonnées plus ou moins indifféremment par les FDE et par les P' dominantes ou probablement que le façonnement pourrait provenir de variables qui ne sont pas prises ici en considération. Du côté des différentes catégories de E, rien dans la littérature analysée ne laisse croire que les patrons de façonnement pourraient varier entre les catégories d'emplois.

Trois hypothèses principales et quelques hypothèses secondaires seront donc soumises à une vérification.

H1. Hypothèses sur les sources de façonnement

H1A₀ : Les environnements de travail n'ont pas plus d'une source de façonnement;

H1A₁ : Les environnements de travail ont plus d'une source de façonnement.

H1B₀ : Si les environnements de travail ont plus d'une source de façonnement, celles-ci ont un effet réparti également sur toutes les facettes;

H1B₁ : Si les environnements de travail ont plus d'une source de façonnement, celles-ci ont un effet réparti inégalement sur les facettes.

H1C₀ : Il n'y a pas de tronc commun dans le profil de façonnement des différentes catégories d'emplois;

H1C₁ : Il y a un tronc commun dans le profil de façonnement des différentes catégories d'emplois.

Les critères de rejet de l'hypothèse nulle seront les suivants. Pour l'hypothèse (H1A), l'hypothèse nulle sera rejetée, et l'hypothèse alternative acceptée, si les répondants accordent globalement plus de 35 % de façonnement à d'autres sources que l'occupation. Cette valeur a été déterminée à la suite des résultats du prétest qui laissent croire que ce chiffre se situerait autour de ce pourcentage.

Pour ce qui est de la deuxième partie de la première hypothèse, soit H1B, l'hypothèse nulle sera rejetée, et l'hypothèse alternative acceptée, s'il existe des différences statistiquement significatives ($p < 0,05$) entre les sources de façonnement pour au moins une facette, et ce, tel qu'il a été évalué par le khi².

Ensuite, pour la troisième partie de cette première hypothèse (H1C), l'hypothèse nulle sera rejetée, et l'hypothèse alternative acceptée, s'il existe des différences statistiquement significatives ($p < 0,05$) entre la distribution des facettes, et ce, pour la majorité des catégories d'environnements. Ici encore, l'évaluation se fera en utilisant le calcul du khi².

H2. Hypothèses sur l'importance des différentes facettes du travail

- H2A₀ : Les facettes qui sont jugées importantes sont les mêmes, et ce, pour tous les types (RIASEC) d'environnement;
- H2A₁ : Les facettes qui sont jugées importantes sont différentes entre les environnements de types (RIASEC) différents.
- H2B₀ : Les facettes qui sont importantes dans un environnement de travail donné sont façonnées seulement par les personnes dominantes de cet environnement;
- H2B₁ : Les facettes qui sont importantes dans un environnement de travail donné sont façonnées soit par les fondateurs et/ou les dirigeants d'entreprise ou par les personnes qui dominent l'environnement.

Pour ce qui est de la première partie de la deuxième hypothèse (H2A), l'hypothèse nulle sera rejetée, et l'hypothèse alternative acceptée, si les différences entre les profils de façonnement sont significatives à $p < 0,01$. La sévérité de ce critère s'impose par le caractère *a posteriori* de cette étude.

Pour la seconde partie de la deuxième hypothèse, l'hypothèse nulle sera rejetée, et l'hypothèse alternative acceptée, si le façonnement des facettes qui ont été démontrées comme importantes provient de plus d'une source, soit des FDE ou des P' dominantes.

H3. Hypothèses sur les types RIASEC des FDE

- H3A₀ : Les types RIASEC des fondateurs et dirigeants d'entreprise (FDE) sont distribués indifféremment autour de l'hexagone RIASEC;
- H3A₁ : Les types RIASEC des fondateurs et dirigeants d'entreprise (FDE) se situent autour du type « Conventionnel », qui se trouve alors à être leur type modal.

H3B₀ : La distribution des types RIASEC des fondateurs et dirigeants d'entreprise (FDE) est similaire à celle des personnes (P) en général;

H3B₁ : La distribution des types RIASEC des fondateurs et dirigeants d'entreprise (FDE) est différente de celle des personnes (P) en général.

H3C₀ : Les corrélations CPE/ST sont indépendantes de la distribution des types RIASEC des FDE;

H3C₁ : Les corrélations CPE/ST sont en relations significatives avec la distribution des types RIASEC des FDE.

Quant à la première partie de la troisième hypothèse (H3A), l'hypothèse nulle sera rejetée, et l'hypothèse alternative acceptée, si le type RIASEC majoritaire des FDE est le type « Conventionnel » et si ce type est modal pour eux.

Ensuite, pour ce qui est de la deuxième partie de cette hypothèse (H3B), l'hypothèse nulle sera rejetée, et l'hypothèse alternative acceptée, s'il existe des différences significatives ($p < 0,05$) entre le profil des types RIASEC des fondateurs et dirigeants d'entreprise et celui proposé par Gottfredson et Holland (1996). L'évaluation se fera, ici encore, à l'aide du χ^2 .

Finalement, pour la troisième partie de la troisième hypothèse (H3C), l'hypothèse nulle sera rejetée, et l'hypothèse alternative acceptée, si le profil des types RIASEC des FDE est en relation significative ($p < 0,05$) avec les mesures de corrélations CPE/ST obtenues dans la méta-analyse de Devinat (1999), et ce, tel que mesuré par une corrélation de Pearson.

Vérification empirique de l'hypothèse 1

Hypothèses à vérifier

Trois propositions seront vérifiées dans cette première expérimentation. Premièrement, que les différentes facettes de l'environnement ne seraient pas façonnées uniquement par les P' qui dominent celui-ci, mais qu'il existe d'autres sources de façonnement. Deuxièmement, que le profil de certaines sources de façonnement serait jugé, par des experts, plus dépendant des fondateurs et des directeurs d'entreprise que de l'occupation elle-même. Finalement et troisièmement, que le profil de distribution du façonnement (P' et/ou FDE et/ou Lois et règlements) ne serait pas différent d'une catégorie d'emplois à l'autre. Les catégories d'emplois utilisées ici seront celles du DOT (Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor, 1991).

Préparation du questionnaire

Afin de vérifier ces hypothèses, il a été nécessaire de préparer un formulaire de sondage qui permettrait aux répondants de bien discerner les différentes sources possibles et d'apporter un jugement sur chacune des vingt facettes du travail qui étaient proposées, facettes qui ont été tirées du *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss *et al.*, 1977). De plus, ces données étaient cumulées par types d'entreprise, et ce, de façon à pouvoir vérifier l'hypothèse d'un tronc commun entre les catégories d'emplois.

En pratique, ce questionnaire présentait la liste de vingt facettes du travail en demandant aux participants de déterminer, selon leur expérience, quelles sources affectaient le plus chacune d'elles. La question posée était :

« Vous trouverez, dans le questionnaire qui vous est présenté, une liste de vingt facettes du travail. Nous vous demandons de choisir, pour chacune d'entre elles, ce qui selon vous, serait le plus déterminant. ».

Les réponses proposées étaient que les facettes sont déterminées soit par « l'entreprise », « l'occupation » ou par les « lois et règlements ». Des définitions étaient soumises pour chacun des trois choix et pour chacune des vingt facettes (annexe 01, pages 620 et 622).

Avec l'aide de la technologie informatique, il a été possible de préparer une feuille de réponses, avec choix à cocher (annexe 01, pages 619 et 623), sur laquelle un participant pouvait accéder à la définition de tous les mots clés du questionnaire simplement en plaçant la souris sur l'un de ceux-ci.

Une première version a été préparée et elle fut présentée à dix participants dont les commentaires furent ensuite recueillis. Comme prévu, les participants considéraient le questionnaire simple à utiliser et aucun accrochage technique ne s'est produit au moment de le compléter.

Déroulement

La première étape fut d'envoyer un courriel (annexe 01, pages 621 et 624) aux participants sélectionnés en leur demandant de bien vouloir compléter le questionnaire qui avait été mis en ligne sur l'Internet. L'adresse électronique (URL) du questionnaire leur était fournie à ce moment. Étant donné qu'il n'était pas possible d'obtenir de consentement écrit, il a été décidé de demander aux participants de prendre une action positive pour participer, c'est-à-dire décider eux-mêmes d'aller à l'adresse Internet qui était identifiée dans le courriel.

Après avoir complété le questionnaire, les participants devaient confirmer leur volonté de participer en cliquant sur un bouton intitulé « Accepté », ce qui faisait en sorte de faire parvenir leurs réponses à l'expérimentateur et, à défaut, toutes les réponses étaient détruites. Aucun participant n'a refusé. En échange de leur participation, les personnes avaient accès, dès la fin du sondage, aux résultats de celui-ci et à une interprétation sommaire des résultats.

Les données étaient accumulées dans un fichier informatique et une copie de sauvegarde de celui-ci était faite tous les jours. De plus, des mesures avaient été prises pour que les participants ne puissent remplir plus d'une fois le même questionnaire, et ce, en contrôlant le point d'origine, donc en limitant la participation à un questionnaire par ordinateur d'origine.

Participants

Les 1 820 membres de l'Ordre professionnel des conseillers en ressources humaines et conseillers en relations industrielles du Québec, ayant une adresse courriel connue de l'Ordre, furent sollicités électroniquement. L'auteur de cette thèse étant lui-même membre de cet Ordre, il a été possible de demander la participation sur la base de l'entraide entre membres; aucune compensation monétaire ne fut donc donnée aux participants.

Parmi les courriels envoyés, 347 n'ont pas été reçus par le destinataire, la principale raison étant que cette adresse n'était plus valide, ce qui laissait 1473 participants potentiels. De ce nombre, 667 ont répondu au sondage soit 45,3 %, ce qui constitue un taux de réponses important (Neuman, 1999), compte tenu du médium utilisé.

Résultats

Les données ont tout d'abord été traitées avec le logiciel MSAccess et ensuite avec MSExcel (tous deux version XP). Autant la saisie que le traitement de données étaient informatisés, ce qui a permis de minimiser les erreurs de manipulation.

L'analyse des données du sondage (tableau VII) démontre que, selon les répondants, le facteur le plus important dans la détermination des stimuli de l'environnement serait l'entreprise elle-même. En fait, selon les participants, 60 % des facettes de E (12/20) seraient principalement déterminées par l'entreprise, alors que 40 % le seraient par l'occupation. Par contre, les lois et règlements ne seraient pas le facteur déterminant pour aucune facette.

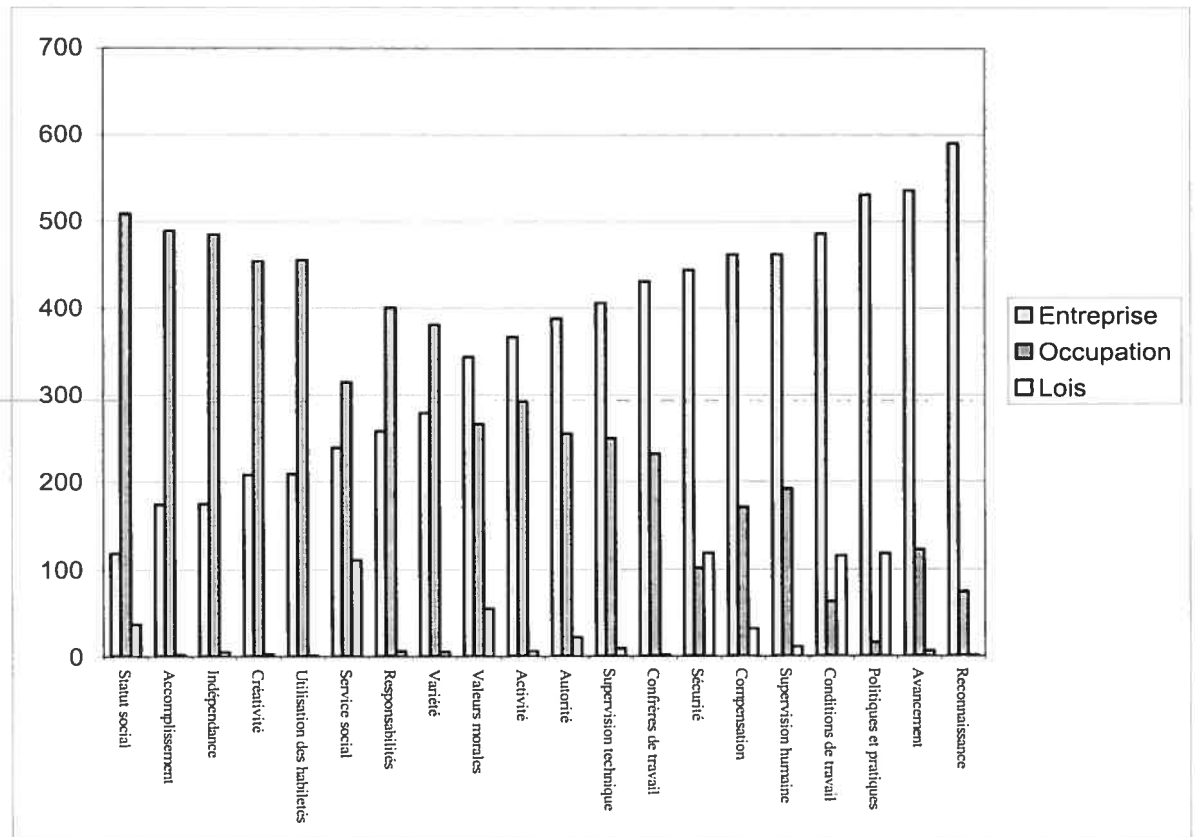
Tableau VII : Distribution des résultats du sondage

Facettes (selon Herzberg, 1966)	SOURCES		
	Entreprise	Occupation	Lois
Accomplissement	26,17 %	73,53 %	0,30 %
Activité	55,19 %	43,91 %	0,90 %
Autorité	58,35 %	38,35 %	3,31 %
Avancement	80,60 %	18,50 %	0,90 %
Compensation	69,47 %	25,71 %	4,81 %
Conditions de travail	73,08 %	9,47 %	17,44 %
Confrères de travail	64,81 %	34,89 %	0,30 %
Créativité	31,28 %	68,27 %	0,45 %
Indépendance	26,32 %	72,93 %	0,75 %
Politiques et pratiques de l'entreprise	79,85 %	2,41 %	17,74 %
Reconnaissance	88,72 %	11,13 %	0,15 %
Responsabilités	38,80 %	60,30 %	0,90 %
Sécurité	66,77 %	15,34 %	17,89 %
Service social	35,94 %	47,37 %	16,69 %
Statut social	17,89 %	76,54 %	5,56 %
Supervision humaine	69,47 %	28,87 %	1,65 %
Supervision technique	61,05 %	37,59 %	1,35 %
Utilisation des habiletés	31,43 %	68,42 %	0,15 %
Valeurs morales	51,73 %	40,00 %	8,27 %
Variété	41,95 %	57,29 %	0,75 %
Toutes facettes	53,44 %	41,54 %	5,02 %

De son côté, la mesure du khi carré démontre que les différences sont significatives à $p < 0,001$ pour seize facettes sur vingt, à $p < 0,01$ pour la facette « Supervision technique » et à $p < 0,05$ pour « Autorité ». Seules les facettes « Valeurs morales » et « Activité » ne démontrent pas de différences significatives.

Comme le démontre la figure 11, la distribution des réponses laisse entrevoir un clivage assez prononcé, ce qui indique que, dans certains cas, le consensus sur l'identification de la source dominante est clair.

Figure 11 : Sources de façonnement des facettes



Donc, l'hypothèse nulle ($H1A_0$) est rejetée, ce qui supporte la proposition que les sources varient d'une facette à l'autre. Étant donné que les lois et règlements ne sont pas évalués comme variables déterminantes pour aucune facette, les résultats de ceux-ci ne seront pas discutés.

En ce qui concerne l'hypothèse portant sur un tronc commun, les résultats démontrent qu'il y aurait probablement une constante omniprésente qui affecte, à peu près de la même façon, toutes les catégories d'emplois. En fait, comme le démontre le tableau VII, la distribution du façonnement produit une seule différence statistiquement significative dans la distribution des sources de façonnement (entreprise et/ou occupation), celle-ci provenant de la catégorie secrétariat et de vente.

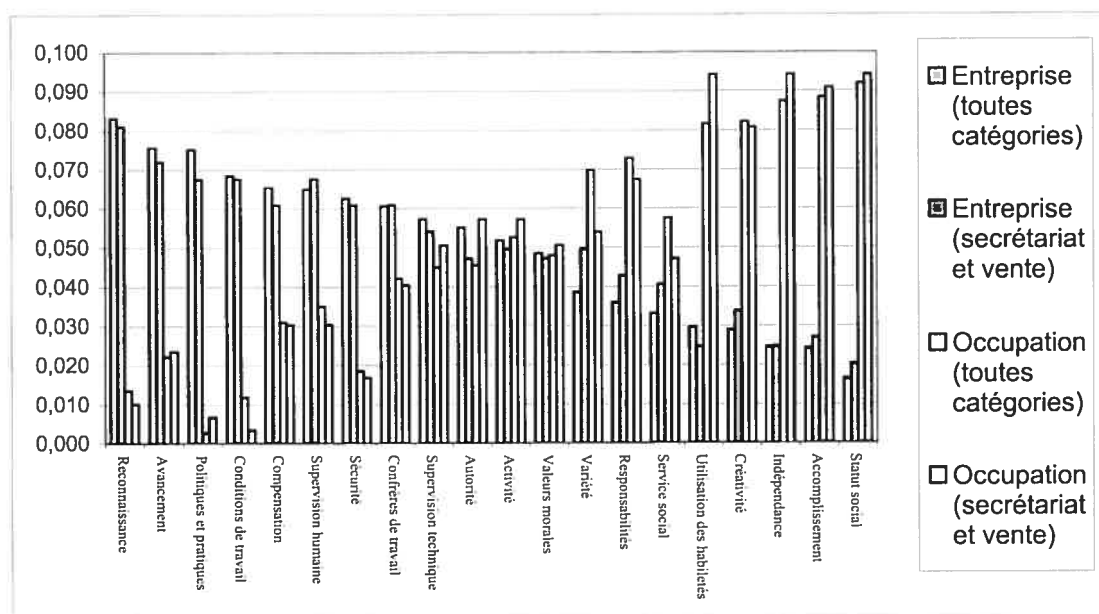
Tableau VIII : χ^2 des différences entre catégories d'occupations

	χ^2	Signif. stat.
PROFESSIONNELS, TECHNIQUES ET DE GESTION	0,023	n.sign.
SECRETARIAT ET DE VENTE	4,020	$p < 0,05$
SERVICE	0,199	n.sign.
AGRICULTURE, PÊCHERIES, SYLVICULTURE	0,347	n.sign.
TRAITEMENT	1,255	n.sign.
MACHINERIE	1,313	n.sign.
CONSTRUCTION, STRUCTURES	2,718	n.sign.

d.l.= 6, valeur critique à $p < 0,05 = 3,84$

Par contre, en comparant les résultats obtenus pour cette catégorie avec ceux de l'ensemble des emplois, il apparaît que la différence identifiée tient essentiellement au profil de distribution de façonnement de l'occupation (figure 12), alors que le façonnement par l'entreprise ne démontre pas de différence significative.

Figure 12 : Comparaison des profils de façonnement (secrétariat et de vente vs l'ensemble des autres catégories d'emplois)



Il est aussi important de noter qu'il n'est pas prétendu ici que les différents secteurs d'entreprise correspondent à différents types RIASEC, ce qui, même si cela était vrai, n'ajouterait rien à notre propos actuel.

Discussion sur la première vérification empirique

Comme prévu, les résultats démontrent que les stimuli présents dans l'environnement de travail n'ont pas tous leurs sources dans l'occupation, donc dans les P' dominantes. Au contraire, certains stimuli sont conséquents aux spécificités de l'organisation qui elles, pourraient être établies par les FDE, et ce, tel que l'avaient proposé Schein (1992) et Schneider (1987). Donc, la première proposition est maintenue.

Pour ce qui est des lois et règlements, ceux-ci n'ont pas été jugés comme des facteurs déterminants pour aucune facette, mais cela ne veut pas dire pour autant qu'ils n'affectent aucune d'entre elles, comme cela pourrait d'ailleurs être le cas pour d'autres variables non étudiées ici.

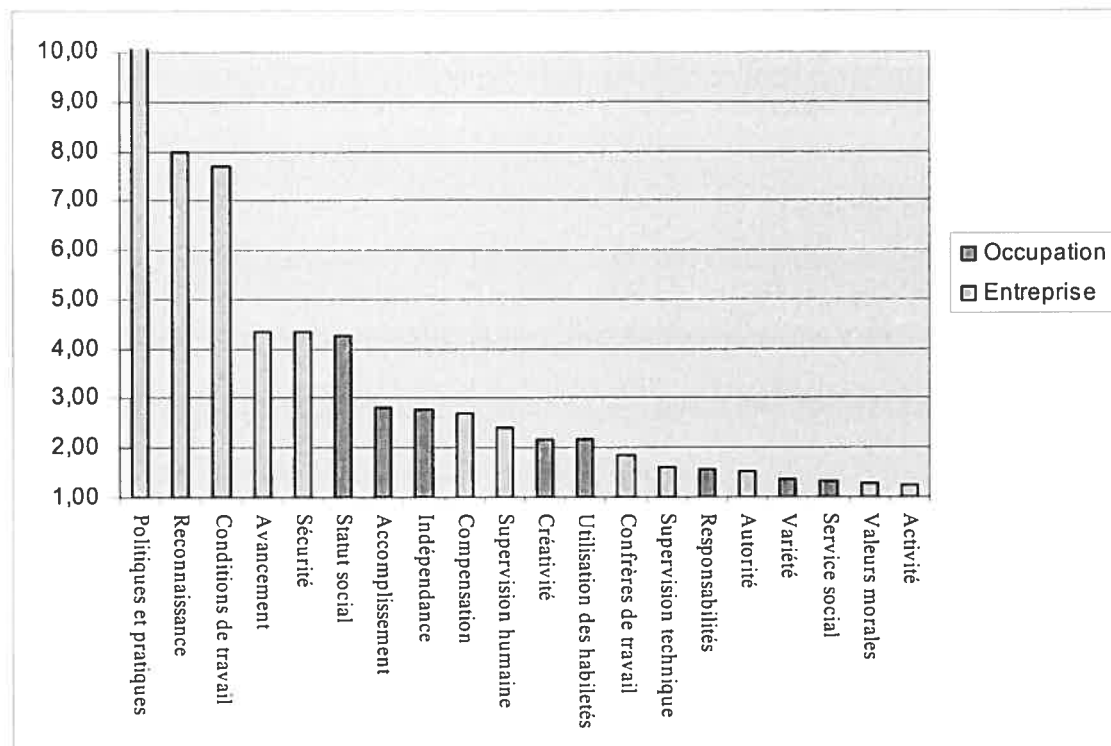
Ensuite, les résultats démontrent aussi que les différentes facettes de l'environnement de travail seraient façonnées pratiquement de la même manière, et ce, peu importe la catégorie d'emplois prise en considération, la seule exception étant la catégorie d'emplois « secrétariat et de vente », et ce, bien que la différence porte presque exclusivement sur le profil du façonnement par l'occupation.

En ce qui concerne la signification des résultats, il est important de faire ressortir que même les deux facettes qui n'ont pas obtenu de différences statistiquement significatives sont aussi porteuses d'informations que les autres car, en fait, ce que les données démontrent, c'est que ces facettes ont probablement des chances égales d'être influencées par l'entreprise ou par l'occupation.

Ceci dit, cette même logique s'applique à l'ensemble des résultats, ce qui signifie que les pourcentages indiqués ne représentent pas la proportion de façonnement, mais plutôt la probabilité subjective que la facette soit façonnée par l'une ou l'autre des variables (entreprise ou occupation).

En conséquence, ces différences de probabilité subjective pourraient être aussi interprétées en termes d'indices de certitude subjective de la différence, ceux-ci étant présentés ici comme le ratio entre les probabilités subjectives qu'une source ait été considérée plus déterminante que l'autre; donc, plus un ratio serait élevé, plus grande serait la certitude de l'ensemble des participants (figure 13).

Figure 13 : Représentation du degré relatif de certitude subjective des participants



Évidemment, et à cause du modèle, ce degré de certitude est une représentation du χ^2 , mais le but ici est de faire ressortir le fait que les données ne doivent pas être interprétées comme des proportions de façonnement, mais strictement comme un indice mesurant la certitude des participants.

Ces données permettent aussi de proposer que la mesure de l'environnement ne peut s'effectuer en faisant abstraction des spécificités de l'entreprise et donc de l'organisation spécifique à l'intérieur de laquelle le travail s'effectue, ce qui est la façon de faire lorsque le DHOC (Gottfredson et Holland, 1996) est utilisé pour identifier le type RIASEC d'un E ou que ce dernier est assimilé au type des P' dominantes.

Ultimement, si un environnement de travail doit être appréhendé dans sa globalité, la mesure de E devrait être effectuée par une évaluation empirique des facettes elles-mêmes, et ce, en faisant abstraction du type ou des caractéristiques des P' dominantes ou même des FDE.

Par contre, si cela est impossible et si le chercheur décide de recourir soit à la mesure des P' dominantes ou du DHOC (Gottfredson et Holland, 1996), il faudrait qu'il limite sa mesure des facettes de la ST à celles qui sont façonnées par les P' dominantes car, comme il a été expliqué précédemment, le DHOC (Gottfredson et Holland, 1996) est essentiellement une extrapolation de ces P'.

Vérification de l'hypothèse 2

Hypothèse à vérifier

Alors que le but de la première vérification empirique était de savoir s'il existait des différences entre les facettes quant aux sources de façonnement, le but de celle-ci sera maintenant de vérifier si ces facettes ont la même importance pour tous les E, et ce, peu importe leur type RIASEC. En fait, sachant que les différentes facettes ont des sources de façonnement distinctes, le but recherché ici est de constater empiriquement si globalement les sources ont un effet équivalent, l'effet réel étant fonction à la fois du nombre de facettes façonnées (par une source quelconque) et de l'importance de celles-ci.

Les sources de façonnement seront réputées avoir un effet égal si toutes les facettes de E ont la même importance, et ce, indifféremment du type RIASEC de ce E, et elles seront présumées avoir une importance différentielle, si l'importance des facettes est différente d'un type de E à l'autre.

Évidemment, il est aussi possible que seulement certaines facettes aient une importance différente selon les types RIASEC de E, alors que d'autres auront soit une importance uniforme, soit qu'elles seront sans importance pour l'ensemble des facettes. Conséquemment, la ligne médiane servira de point de démarcation entre ces deux catégories. Donc, les facettes qui sont jugées importantes pour trois, et moins que trois, E seront considérées comme spécifiques à certains types RIASEC, alors que les autres seront considérées comme communes. Finalement, comme mentionné plus haut, le seuil de signification sera fixé à $P < 0,01$, et ce, à cause du caractère *a posteriori* de cette analyse.

Suivra une seconde vérification qui servira cette fois-ci à s'assurer de l'effet de cette différence d'importance si, évidemment, elle est confirmée. Pour affecter E de façon marquée, les différentes sources identifiées lors de la première vérification empirique doivent porter sur des facettes importantes, car si, par exemple, le façonnement des P' dominantes portait sur toutes les facettes de E jugées importantes, alors que celui des FDE se limitait à celles qui sont jugées sans importance, il serait alors possible de conclure que les FDE ont un effet minime sur l'ensemble de E, ce qui ne serait pas le cas si les facettes qu'ils façonnent sont aussi importantes que les autres.

Déroulement

Pour vérifier cette hypothèse, les données du *Occupational Reinforcer Pattern* (Stewart, Greenstein, Holt, Henly, England, Dawis, Lofquist et Weiss, 1986) ont été utilisées. Cette base de données, cumulée à l'origine pour prédire la satisfaction au travail, est constituée de 185 occupations pour lesquelles les auteurs ont fait évaluer, par des experts en évaluation de travail, à quel point certains stimuli, tirés des facettes de satisfaction du MSQ de Weis, Dawis, England et Lofquist (1977), représentaient bien l'environnement de cette occupation. Attendu que le code DOT de l'occupation était spécifié pour toutes les occupations présentées, il a été possible d'identifier le type RIASEC de celles-ci en utilisant le *Dictionary of Holland Occupation Codes* (Gottfredson et Holland, 1996).

Résultats

Les données ont été entrées dans le logiciel MSEXcel (version XP) et le traitement statistique a été fait avec SPSS version 12. Vu la multitude de données devant être manipulées (1440 entrées), elles ont toutes été saisies deux fois, par deux personnes différentes, puis les deux versions ont été comparées entre elles. Les erreurs (5 pour l'ensemble des données) ont été corrigées par l'auteur de ce travail.

Afin d'évaluer la probabilité que certains stimuli, que les auteurs de MSQ (Weiss *et al.*, 1977) considèrent comme les facettes de la satisfaction au travail, soient présents dans un type d'environnement donné, les corrélations de Pearson obtenues entre les différents stimuli (20) et les six types RIASEC ont permis d'établir un indice de représentativité, soit de probabilité qu'un certain type de stimuli soit effectivement présent dans l'environnement concerné. De plus, un indice d'importance globale de chaque facette a été calculé ; en fait, il s'agit de la somme des évaluations pour chacun des types RIASEC.

Pour trouver les stimuli communs à chaque type d'environnement, une corrélation de Pearson a été calculée en présumant, pour chacun d'eux, un type RIASEC particulier. Seules les corrélations positives, dont le degré de signification était $p < 0,01$, ont été conservées. Étant donné la nature *a posteriori* de cette analyse, il fut jugé nécessaire d'utiliser un critère de signification sévère. Les résultats de cette analyse sont présentés au tableau IX.

Cependant, avant d'analyser ces résultats, il est nécessaire de comprendre que ce type de protocole d'analyse génère des résultats présentant une symétrie parfaite, celle-ci découlant du fait que la probabilité statistique de présence d'un stimulus dans un environnement donné est *de facto* représentative de son absence dans d'autres environnements.

Comme il apparaît dans le tableau IX, les résultats (annexe 02) démontrent que cette probabilité est généralement différente d'un type d'environnement à l'autre. Plus précisément, quatorze types de stimuli obtiennent une corrélation significative à $p < 0,01$ avec le type de E, alors que ces probabilités sont non significatives pour seulement six d'entre eux, soit Activité, Avancement, Indépendance, Reconnaissance, Sécurité et Conditions de travail. Conséquemment, l'hypothèse nulle H_{2A_0} est rejetée et l'hypothèse alternative voulant que les facettes jugées importantes ne sont pas les mêmes pour tous les types de E est retenue.

Tableau IX : Indice de probabilité qu'un certain type de stimuli soit présent dans un environnement donné

	A	S	E	C	R	I
Créativité	0,64 **	0,37 **	-0,07	-0,64	-0,37	0,07
Responsabilités	0,60 **	0,39 **	-0,05	-0,60	-0,39	0,05
Utilisation habiletés	0,55 **	0,28 **	-0,09	-0,55	-0,28	0,09
Accomplissement	0,55 **	0,26 **	-0,14	-0,55	-0,26	0,14
Service social	0,48 **	0,61 **	0,17	-0,48	-0,61	-0,17
Statut social	0,47 **	0,34 **	-0,01	-0,47	-0,34	0,01
Variété	0,45 **	0,19	-0,09	-0,45	-0,19	0,09
Autorité	0,33 **	0,05	-0,30	-0,33	-0,05	0,30 **
Valeurs morales	0,29 **	0,38 **	0,14	-0,29	-0,38	-0,14
Reconnaissance	0,09	0,08	0,08	-0,09	-0,08	-0,08
Indépendance	0,05	0,04	0,05	-0,05	-0,04	-0,05
Confrères de travail	-0,05	0,23 **	0,26 **	0,05	-0,23	-0,26
Activité	-0,07	-0,01	-0,03	0,07	0,01	0,03
Avancement	-0,07	-0,08	-0,02	0,07	0,08	0,02
Conditions de travail	-0,09	0,03	0,12	0,09	-0,03	-0,12
Sécurité	-0,16	-0,08	0,02	0,16	0,08	-0,02
Compensation	-0,23	-0,30	-0,03	0,23 **	0,30 **	0,03
Supervision humaine	-0,34	-0,13	0,24 **	0,34 **	0,13	-0,24
Politiques et pratiques	-0,40	-0,14	0,30 **	0,40 **	0,14	-0,30
Supervision technique	-0,46	-0,29	0,18	0,46 **	0,28 **	-0,18


* Corrélations significatives à 0,01

La seconde partie de la proposition 2 est aussi maintenue. Comme le démontre le tableau X, les facettes les plus importantes ne sont pas façonnées seulement par une ou l'autre des différentes sources, mais elles le sont de façon visiblement égale. En fait, si l'on prend les facettes qui sont jugées importantes, 50 % dépendent de l'entreprise et 50 % de l'occupation.


Tableau X: Distribution des sources de façonnement par type RIASEC


	A	S	E	C	R	I
Créativité	O	O				
Responsabilités	O	O				
Utilisation habiletés	O	O				
Accomplissement	O	O				
Service social	O	O				
Statut social	O	O				
Variété	O					
Autorité	E					E
Valeurs morales	E	E				
Reconnaissance						
Indépendance						
Confrères de travail		E	E			
Activité						
Avancement						
Conditions de travail						
Sécurité						
Compensation				E	E	
Supervision humaine			E	E		
Politiques et pratiques			E	E		
Supervision technique				E	E	

O = Occupation et E = Entreprise



De plus, ces résultats démontrent aussi une différence dans la distribution des sources de façonnement selon les types RIASEC, ce qui est un élément très pertinent pour la thèse présentée ici. Alors que pour les types « Artistique » et « Social », 81 % des facettes jugées importantes seraient déterminées par l'occupation, les facettes jugées importantes dans les autres types possibles de E, soit les types « Réaliste », « Investigateur », « Entrepreneur » et finalement « Conventionnel », seraient toutes façonnées par l'entreprise.





Discussion sur la deuxième vérification empirique

Comme le démontrent les résultats, la probabilité de présence des différentes facettes, voire des différents stimuli, n'est pas égale pour tous les types RIASEC. De plus, il est aussi possible de constater que ceux-ci semblent se regrouper en deux grappes différentes, seulement un résultat échappant à cette distribution, soit le type « Réaliste ».

Ce regroupement n'est pas sans rappeler le modèle de facteurs d'hygiène et de motivation de Herzberg (1966). Effectivement, certains types d'environnement semblent procurer surtout des facteurs de motivation comme la créativité, la variété, l'utilisation des habiletés, alors que d'autres semblent offrir surtout des facteurs d'hygiène comme la compensation, les conditions de travail, la supervision, etc.

Ces résultats concordent avec la proposition énoncée au début de ce chapitre, selon laquelle plus un E serait près du type des FDE, postulé ici comme étant situé entre les types « Entrepreneur » et « Conventionnel », plus la relation CPE/ST serait élevée, à cause de l'effet de façonnement des FDE.

En fait, comme il est possible de le constater dans le tableau XI, tous les E, dont la majorité des facettes jugées importantes sont façonnées par l'entreprise, voire par les FDE, ont des corrélations CPE/ST plus élevées (selon la méta-analyse de Devinat, 1999).

Tableau XI : Sources de façonnement des différents types RIASEC

	A	S	E	C	R	I
Nombre de facettes jugées importantes	8	7	3	3	1	1
Nombre de facettes façonnées par l'occupation	6	6	0	0	0	0
Nombre de facettes façonnées par l'entreprise	2	1	3	3	1	1
Corrélations CPE/ST	0,090	0,197	0,305	0,314	0,234	0,198

Cependant, étant donné qu'il s'agit ici d'une vérification *a posteriori* sur des données qui avaient été cumulées pour d'autres buts, les résultats présentés serviront essentiellement comme des indices permettant de formuler les hypothèses principales de la recherche qui sera effectuée, celle-ci étant d'ailleurs le cœur de ce travail.

Vérification empirique de l'hypothèse 3

Hypothèse à vérifier

Bien que les résultats de la vérification précédente soient concordants avec la proposition selon laquelle les corrélations CPE/ST sont en lien avec la source de façonnement, lien affecté cependant par l'exactitude de la mesure de E, ces résultats n'auront de sens que si effectivement le type modal des FDE se situe autour des types « Entrepreneur » et « Conventionnel » et si la distribution de leurs types est différente de celle des P en général; autrement, l'effet de façonnement par les FDE pourrait être confondu, voire même assimilé, à celui des P' dominantes. Donc, il faut maintenant vérifier ces deux éléments.

Si ces deux premières propositions sont appuyées, il sera alors possible d'analyser le lien entre les mesures de CPE/ST par type RIASEC, en utilisant les données tirées de la méta-analyse de Devinat (1999), ainsi que le profil RIASEC des FDE obtenu précédemment, ce qui permettra de vérifier s'il existe une corrélation significative entre ceux-ci. On se rappellera qu'il a été suggéré, au début de ce chapitre, que si les personnes de type « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel » obtenaient une meilleure corrélation CPE/ST, c'était probablement parce que la mesure de E était plus juste dans leurs cas que dans celui des autres types car, selon ce qui a été proposé précédemment, tous les E seraient en partie de type « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel », ce dernier étant le type postulé des FDE. Par contre, l'absence de corrélation significative serait suffisante pour falsifier cette proposition.

Il faut noter ici que la prémisse selon laquelle les P' se distribuent, inégalement cependant, autour de l'hexagone RIASEC sera acceptée *de facto*, étant donné la multitude d'études empiriques démontrant celle-ci.

De plus, il est important de mentionner que la proposition présentée ici, quoique concordante avec les données du DHOC (Gottfredson et Holland, 1996), selon lesquelles les FDE seraient surtout de type « Entrepreneur » et/ou « Conventionnel », n'est pas basée sur ces dernières. En fait, elle s'est appuyée sur deux propositions discutées précédemment dans ce travail soit : premièrement, la démonstration qui a été faite dans le chapitre portant sur l'environnement de travail, selon laquelle les corrélations CPE/ST des types « Entrepreneur » et « Conventionnel » sont plus grandes que celles des autres types et deuxièmement, sur la simulation des effets de cette situation qui a été faite au début de ce chapitre.

Instrument utilisé

L'instrument qui sera utilisé pour mesurer le type RIASEC des participants est le *Vocational Preference Inventory* (ci-après appelé VPI) de Holland (1985a). Cet instrument, disponible en français comme en anglais, est composé de 160 titres d'occupations et pour chacun d'eux le participant doit décider s'il aimerait ou non exercer cette occupation. Attendu que les qualités psychométriques de cet instrument seront discutées en détail dans le chapitre portant sur les instruments de mesure, il serait redondant de les préciser ici. Cependant, selon le "*Test critique*" (Keyser et Sweetland, 1994), le VPI (Holland, 1985a) serait un instrument utile à la mesure des intérêts dans le cadre de la recherche.

Déroulement

Pour déterminer le type RIASEC des fondateurs et dirigeants d'entreprise, les participants ont été invités à compléter le VPI (Holland, 1985a) et à fournir certaines données démographiques. L'instrument (annexe 03, pages 647 et 654) leur a été envoyé par la poste avec une lettre de sollicitation et une enveloppe de retour préaffranchie.

Participants

Les participants étaient tous membres de la Chambre de commerce du Grand Montréal. Seuls les délégués clés, qui sont les propriétaires d'entreprise ou leurs représentants directs, ont été sollicités par écrit (annexe 03, pages 661 et 663), cette sollicitation étant conséquente à un tirage au hasard. En tout, 630 personnes, soit 25 % des membres admissibles, ont reçu la lettre de sollicitation et le questionnaire, et 181 personnes l'ont retourné, ce qui représente un niveau acceptable dans le cas d'un questionnaire autoadministré, distribué par la poste (Neuman, 1999). Aucune relance n'a pu être faite, car il était impossible de connaître l'identité de ceux qui ont retourné le questionnaire et par conséquent d'identifier ceux qui ne l'ont pas fait.

Les participants n'ont pas été rémunérés pour leur participation, puisqu'elle s'est faite sur la base d'un programme d'entraide entre membres. Cependant, les personnes étaient informées que, en échange de leur participation, elles auraient accès à leur profil RIASEC, accompagné d'une courte interprétation, ceux-ci étant disponibles par Internet à une adresse électronique (URL) qui leur avait été communiquée.

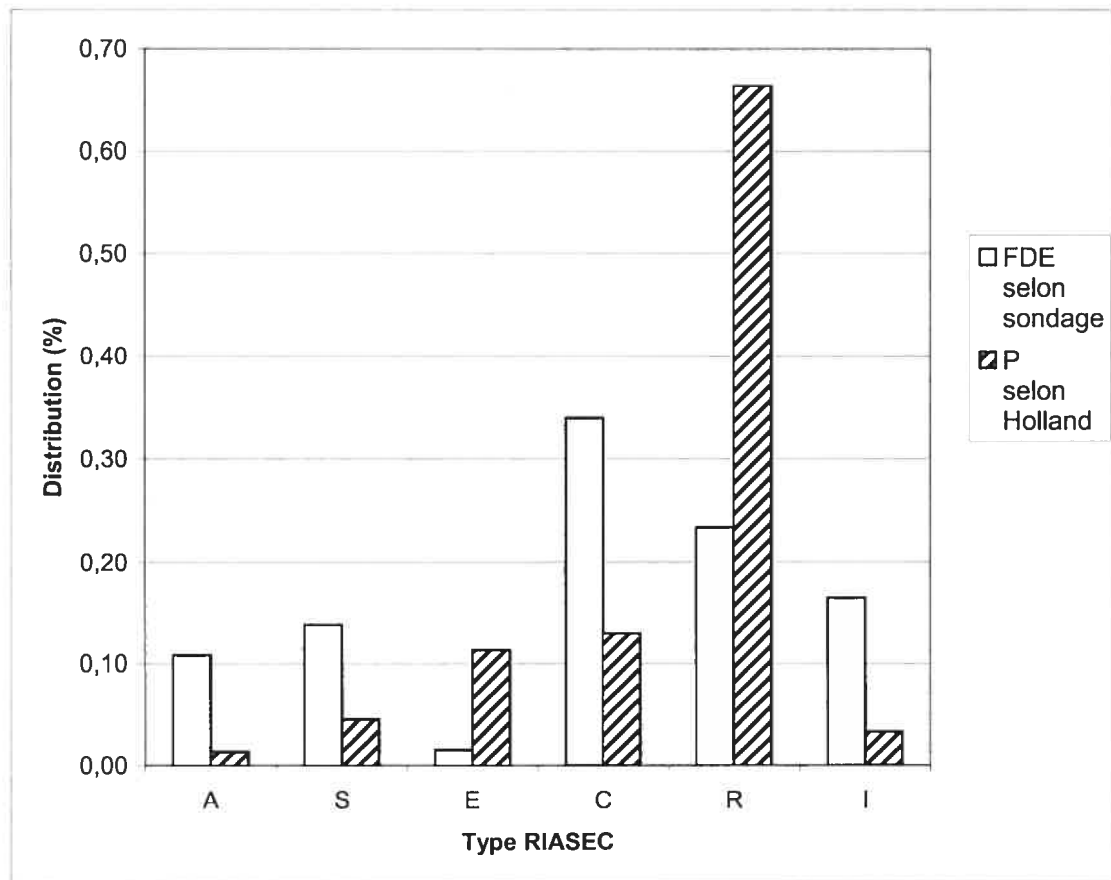
Résultats

Tous les résultats ont d'abord été traités avec le logiciel MSEXCEL (version XP) et le traitement statistique a été fait avec SPSS version 12. Partout où il était possible d'informatiser les opérations, cela a été fait, afin de minimiser les erreurs de manipulation. L'entrée des données a été faite en double par deux personnes différentes, et ce, de façon à identifier et à corriger les erreurs possibles.

Attendu que plusieurs participants démontraient une égalité en ce qui a trait aux types dominants, il a été décidé de pondérer les résultats de ceux-ci pour qu'ils n'aient pas un poids plus grand sur les résultats. Donc, si le participant avait un et un seul type dominant, celui-ci était pondéré à 1,0, alors que s'il en avait plus, cette valeur était de 0,5 pour deux types dominants et 0,33 pour trois types. Cependant, douze participants ayant plus de trois types dominants, il a donc été décidé de rejeter ces données afin d'éviter de compliquer la procédure et ainsi d'introduire la subjectivité.

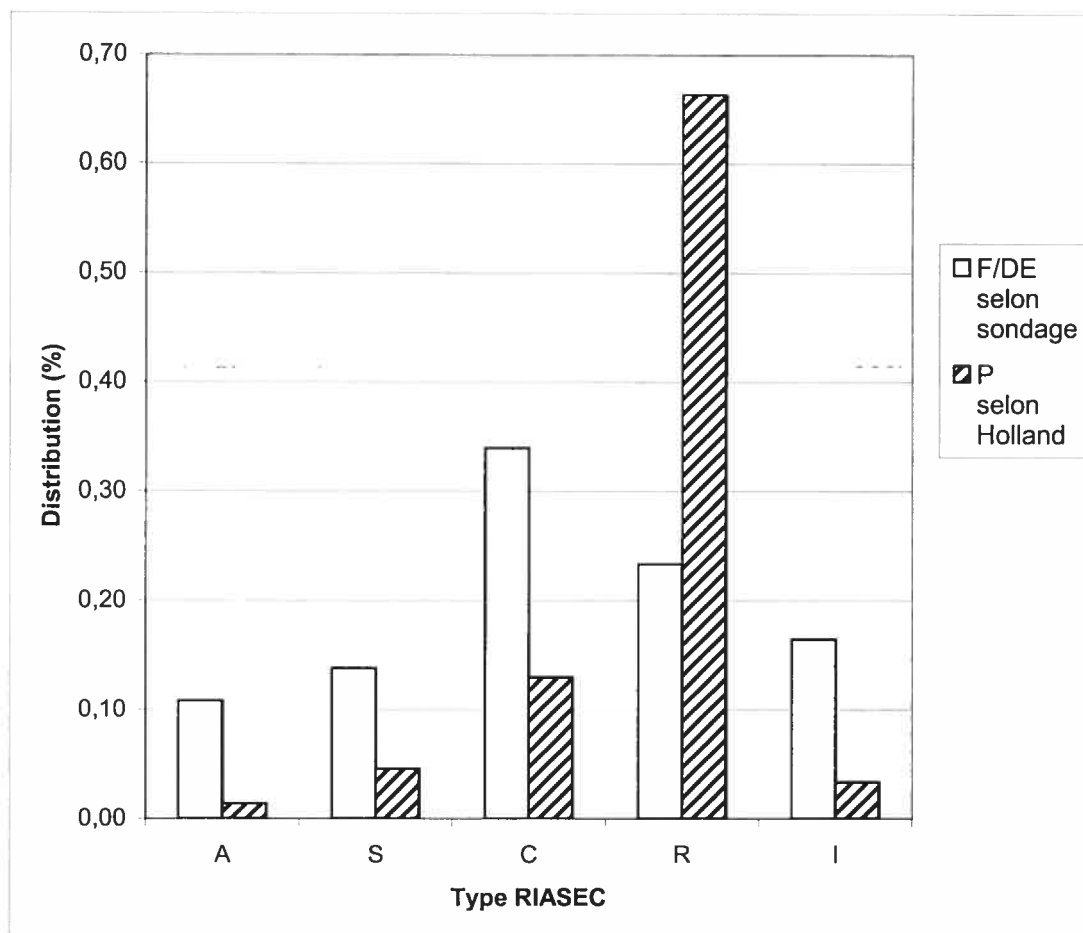
Comme prévu, les données démontrent que le type dominant modal des directeurs d'entreprise se situe près du type « Conventionnel » (figure 14) et que la distribution des types RIASEC des FDE est significativement différente ($\chi^2 = 325$; $p < 0,001$) de celle des P, telle qu'elle a été proposée par Gottfredson et Holland (1996, page 722).

Figure 14 : Comparaison des types RIASEC des FDE et des P (selon Gottfredson et Holland [1996])



Cependant, une dernière vérification s'impose, puisqu'on remarque sur la figure 14 que le type « Entrepreneur » semble sous-évalué, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que ces derniers sont surtout enclins à manipuler les autres et qu'ils déprécient le fait d'aider (Holland, 1997). Par contre, même en éliminant les données du type « Conventionnel » (figure 15), la différence demeure significative ($\chi^2 = 310,81$; $p < 0,001$).

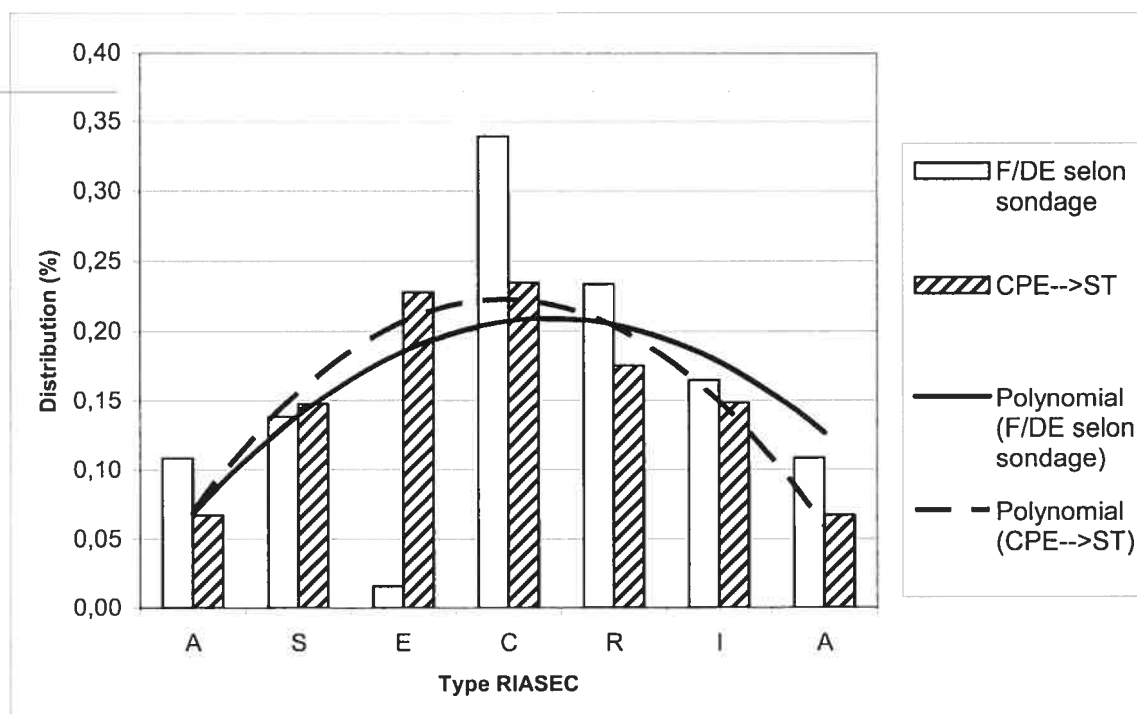
Figure 15 : Comparaison des types RIASEC des FDE et des P (selon Gottfredson et Holland, 1996)



Ces données permettent donc de falsifier les hypothèses nulles H_{3A_0} et H_{3B_0} et de retenir les propositions selon lesquelles les FDE sont majoritairement d'un type RIASEC près du type « Conventionnel » et que globalement leur profil est différent de celui des P en général. Ces résultats autorisent par conséquent la vérification de l'hypothèse portant sur le lien entre la distribution des types RIASEC des FDE et les corrélations CPE/ST.

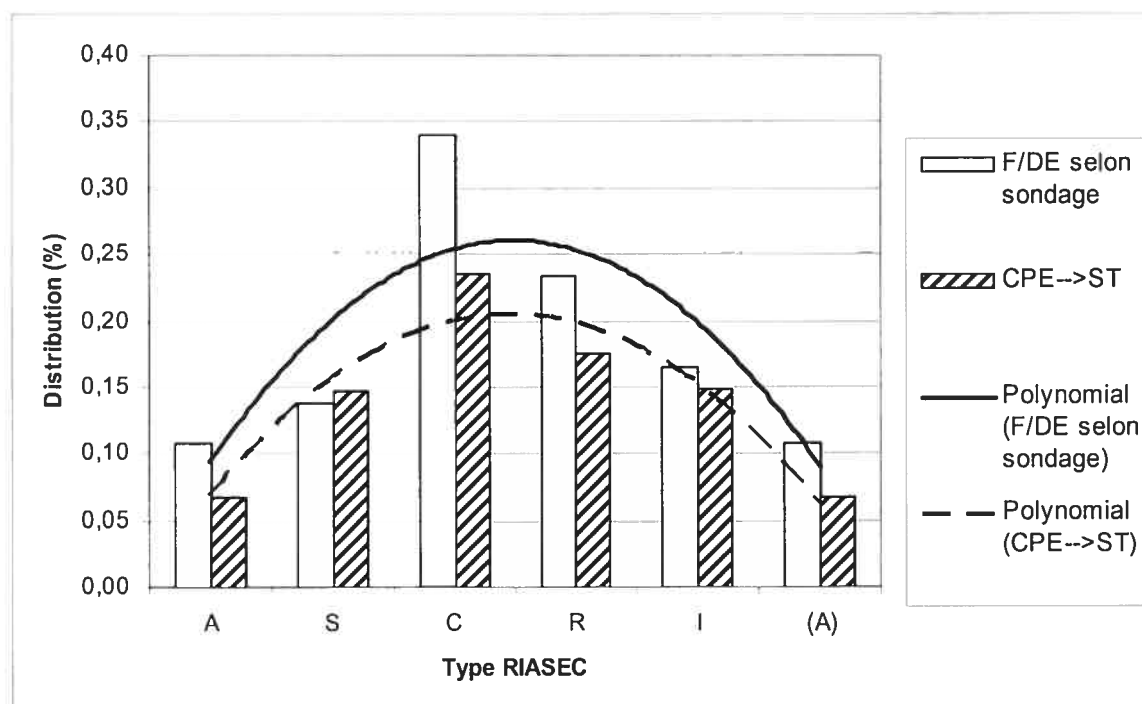
Pour ce qui est de la relation entre la distribution des FDE et celle des relations CPE/ST (figure 16), celle-ci, lorsque évaluée par la corrélation de Pearson, s'avère non significative lorsque tous les types RIASEC sont pris en considération ($r = 0,276$; $n = 6$; $p = 0,596$).

Figure 16 : Relation entre la distribution des FDE et la CPE/ST



Cependant, lorsqu'on élimine les résultats du type « Entrepreneur » (figure 17), cette corrélation devient ainsi significative ($r = 0,923$; $n = 5$; $p = 0,025$). Le coefficient de détermination atteint alors un niveau de $r^2 = 0,852$, ce qui est très élevé et qui démontre la force du lien qui unit le type RIASEC des FDE et la relation CPE/ST en l'absence des données du type « Conventionnel », absence qui est cependant justifiée par les caractéristiques de ce dernier.

Figure 17 : Relation entre la distribution des FDE et la CPE/ST (type E absent)



Discussion sur la troisième vérification empirique

La plus grande difficulté à l'interprétation des résultats de la première partie de cette hypothèse est que l'évaluation de la distribution des P dans la population en général, tirée de Gottfredson et Holland (1996), n'est qu'une approximation basée sur la distribution des occupations dans le DOT (Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor, 1972).

En fait, il semble très difficile d'établir la distribution réelle de la population et tous les efforts effectués durant la recherche pour cette thèse se sont avérés infructueux. Cependant, il aurait quand même été possible de falsifier cette proposition, et ce, à même les données utilisées. De plus, les données de la recherche principale de cette thèse, données qui comprendront le type RIASEC de quelques centaines de participants (prévus), pourront aussi permettre de faire une seconde tentative de falsification.

Cependant, un autre argument, indirect cette fois-ci, avait été proposé en soutien de l'idée que les FDE étaient différents des P; la différence dans les corrélations CPE/ST selon le type RIASEC des P. Cet argument est d'ailleurs aussi appuyé sur les modèles de Schein (1992) et Schneider (1987), selon lesquels les E seraient, en bonne partie, façonnés par les fondateurs et dirigeants d'entreprise.

Or, bien qu'il soit impossible de démontrer hors de tout doute raisonnable, à partir des résultats obtenus que E est, du moins en partie, façonné par les FDE, il n'en demeure pas moins que cette proposition a résisté à deux tentatives de falsification, et ce, bien que la seconde ait été vraie seulement lorsque les résultats du type « Entrepreneur » ont été retirés. Par contre, ce retrait est soutenu par la description que Holland (1997) fait de ces P.

Donc, pour ce qui est de la suite de ce travail, la proposition selon laquelle « plus une P a un type RIASEC près de celui des FDE, plus ses corrélations CPE/ST seront élevées, et ce, parce que la mesure de E sera plus juste », sera maintenue.

Discussion générale

Il est évidemment inutile d'essayer de faire la preuve hors de tout doute d'une explication théorique et, comme le suggère si sagement Popper (1965), la seule preuve possible est celle de sa falsification. Cependant, les résultats empiriques obtenus, combinés aux données venant d'autres études empiriques, appuient l'explication proposée ici. Reprenons l'analyse des éléments de ces résultats.

Premièrement, les résultats du sondage auprès d'experts en emploi laisse croire, assez clairement, que les facettes de l'environnement de travail sont façonnées différemment, certaines l'étant par l'occupation elle-même, donc par les P' qui l'ont dominée par le passé et par celles qui la dominent aujourd'hui, et d'autres par les FDE, ces dernières étant alors spécifiques à l'entreprise.

Conséquemment, il est probable que le façonnement par les P', qui historiquement et particulièrement à l'ère des guildes d'artisans était dominant, a dû faire une place, à la suite de la révolution industrielle, à celui des FDE, à la légalisation et à la réglementation de certaines pratiques, ces dernières influençant probablement plus les relations entre P' et FDE que les E eux-mêmes.

Ce clivage des sources de E, aurait aussi créé une certaine division dans son façonnement, division qui fait en sorte que l'on peut aujourd'hui distinguer assez clairement deux groupes de facettes, selon qu'elles sont façonnées soit par les P' dominantes ou par les FDE. Cependant, bien qu'omniprésents, les lois et règlements ne semblent avoir, dans l'ensemble, qu'un effet indirect qui fait qu'il n'est probablement pas utile de les prendre en considération dans l'évaluation de E.

Cette constatation implique surtout qu'il n'est plus possible aujourd'hui, lorsque l'on désire évaluer E comme un construit global, de lui attribuer un type RIASEC qui serait basé seulement sur le type des P' dominantes ou sur le DHOC (Gottfredson et Holland, 1996).

Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue que le postulat de Holland (1997) porte uniquement sur l'occupation et non sur la globalité de l'emploi. De plus, cet auteur est demeuré tellement vague sur sa définition de l'« occupation » qu'il est très difficile de conclure que nos résultats falsifient ce postulat.

Toutefois, la revue des études empiriques effectuée dans le passé a démontré que celles-ci utilisaient majoritairement le modèle de Holland (1997) pour évaluer la globalité de E. En pratique, le DHOC (Gottfredson et Holland, 1996) ou la mesure des P' dominant l'environnement était le modèle favorisé. Or, selon nos résultats, cela ne peut être fait sans induire une erreur d'évaluation importante.

Il semble cependant, toujours à la lueur de l'étude effectuée ici, que le patron de distribution des sources de façonnement entre les facettes soit suffisamment consistant entre les différentes catégories d'emplois pour ne pas avoir à tenir compte de cette dernière variable dans l'évaluation de E. Par ailleurs, la prise en considération du type RIASEC spécifique de E semble incontournable.

Par contre, une autre réalité semble se dessiner à partir des résultats, soit celle selon laquelle non seulement la source des facettes serait différente entre les facettes, mais la quantité de celles-ci serait aussi distincte d'un type RIASEC à l'autre, les divers types ayant entre une et neuf facettes jugées importantes.

Si l'on revient aux objectifs de ces vérifications empiriques, ceux-ci étaient essentiellement de déterminer les règles de mesure des E, et ce, afin de pouvoir leur appliquer un protocole d'évaluation adéquat.

Les résultats suggérant que les diverses facettes de E se distinguent à la fois face aux différents types RIASEC, et ce, autant sur le plan qualitatif que quantitatif, que face aux sources de façonnement, il devient donc nécessaire de mettre de côté la mesure des P' dominantes et l'utilisation du DHOC (Gottfredson et Holland, 1996) et d'opter pour un protocole de mesure qui tient aussi compte du fait que certaines facettes sont plutôt à l'image des FDE, comme le proposent Schein (1992) et Schneider (1987), donc qu'elles peuvent être spécifiques à une entreprise donnée.

L'implication pratique s'avère être que la mesure de E doit être moléculaire et non molaire, ce qui veut dire que chaque E doit être empiriquement mesuré et que les comparaisons entre E ne seraient valides que pour des E ayant un même type RIASEC, donc pour des E partageant, sur le plan qualitatif et quantitatif, les mêmes facettes du travail.

Chapitre 5 : Le concept de congruence personne – environnement

Connaître son ignorance est la
meilleure part de la connaissance.

Proverbe chinois

Introduction

À la suite de la revue de littérature effectuée, force est de constater que l'expression congruence personne – environnement a été utilisée de plus d'une façon et, pour cette raison, il a été décidé de préciser la définition qui sera employée dans ce travail. C'est par cette étape que débutera le présent chapitre. Mais avant, certaines précisions s'imposent.

Premièrement, il est important de noter, pour ne pas être redondant avec la section précédente, que le présent chapitre s'intéressera essentiellement à l'« interaction » entre les besoins de P et les offres de E, et ce, autant au point de vue théorique que métrologique, les propriétés spécifiques de P et de E ayant été discutées précédemment.

Deuxièmement, il convient aussi de noter que la CPE, telle qu'elle est présentée ici, se limite au contexte du travail et qu'elle adopte une vue aussi large que « la congruence entre les besoins de la personne et les offres de l'environnement de travail ».

Cela signifie que, pour le présent texte, la CPE inclura aussi bien la congruence entre les demandes de l'environnement et les habiletés de la personne que la congruence culturelle telle qu'elle a été définie par Kilmann, Saxton et Serpa (1986), de même que par Schein (1985).

Finalement, bien que la CPE soit une variable utilisée à la fois pour la sélection de la main-d'œuvre (Hesketh et Robertson, 1993), pour la formation (Goldstein, 1993), pour le design de l'emploi (Hesketh, 1993) et pour le choix de carrière (Dawis et Loftquist, 1984; Holland, 1992), l'approche utilisée ici fera abstraction des divers contextes d'utilisation possibles et elle adoptera une vue plus générale et plus fondamentale.

Définition de la congruence

La définition la plus simple de la CPE est possiblement celle de Holland (1997), pour qui elle est la capacité de l'environnement à offrir les occasions favorables et les récompenses dont un type particulier de P a besoin. De façon plus pragmatique, il propose deux CPE possibles, soit la congruence entre le type de personnalité d'un individu et le type modal des personnes dominant un environnement (P/P'), soit la similarité entre le type d'un individu et celui de son choix d'occupation (P/E) (Holland, 1997; Meir et Yaari, 1988), tous ces types étant exprimés sous la typologie RIASEC.

Avant lui, Lewin (1951) et Murray (1938) définissaient ce construit en terme de réciprocité, ce qui impliquait que chaque partie trouverait son compte dans la relation P/E, cette définition étant plus large que celle de Holland et, en fait, tellement large qu'il aurait été difficile d'en trouver une opérationnalisation utilisable en recherche.

Plus fondamentalement, le terme congruence signifie, autant en anglais qu'en français, « l'égalité de figures géométriques » (Robert, 2002). On se rappellera que pour Holland (1997), la structure RIASEC se présentait sous forme géométrique par un hexagone, donc, dans ce contexte, il y avait une certaine logique à utiliser une expression d'origine géométrique comme le mot « congruence ».

D'autres auteurs utilisent par contre le mot ajustement "*fit*" (Tinsley, 2000), mot qui a, lui aussi, une connotation dimensionnelle désignant "*adapted to an end or design : suitable by nature or by art*" (Merriam-Webster, 1998). Cependant, pour O'Reilly (1977), la notion de "*congruence*" englobe celle de "*fit*", donc elle serait plus complète que cette dernière.

Par contre, Hackman et Oldham (1980) vont dans l'autre sens en postulant que le "fit" est assez large pour inclure, en plus de la notion de besoins, celle de motivation en disant que ce terme désigne "the degree to which individuals are suited for a job depends on their motives and needs and the job's requirement".

D'autres auteurs comme Loftquist et Dawis (1991) utilisent plutôt aussi le terme "correspondance" qui signifie "the agreement of one thing with one other" (Merriam-Webster, 1998). Ce terme est d'ailleurs central dans leur "Theory of Work Adjustment".

Il est à noter qu'il existe un terme français qui semble rendre mieux compte de l'objectif de la CPE, le terme « adéquation », qui lui signifie « rapport de convenance parfaite » (Robert, 2002). Mais ce mot ne trouve pas son équivalence intégrale dans la langue anglaise.

Quel que soit le mot choisi, il existe quand même un consensus à l'effet que ce qui est signifié dans le contexte des théories de la CPE, c'est cette convenance parfaite. Donc, la définition du terme même ne semble pas représenter de difficultés particulières mais, par contre, il faut mentionner qu'il existe plusieurs méthodes de quantification de la CPE, celles-ci induisant encore plus de divergences sur la variable «C», c'est-à-dire congruence, de la CPE. Ces méthodes ne seront pas discutées ici, mais un peu plus loin dans un chapitre intitulé « Les méthodes de mesure de la congruence ».

Afin de simplifier ce travail, la définition du terme congruence qui sera utilisée sera « le rapport de convenance parfaite entre le type RIASEC de la personne et celui de l'environnement ». Évidemment cette congruence s'étalonne sur un continuum allant de l'incongruence totale à la congruence totale.

Historique du concept de CPE

Platon, dans son livre “*La République*”, disait qu’il était sage d’assigner une personne à un travail de manière à ce que celui-ci soit en accord avec son tempérament et ses habiletés car, toujours selon lui, aucun homme ne pouvait pratiquer plusieurs arts avec succès.

Plus tard, dans *L’Éthique à Nicomaque*, Aristote écrivait au sujet de la correspondance entre deux personnes : « Selon les uns, elle consiste dans une certaine ressemblance et ceux qui se ressemblent s’aiment. ».

Cette logique fut encore reprise plusieurs siècles plus tard Durkheim (1973) qui, en parlant de la division du travail, disait :

« Du moment que, au sein d’une société politique, un certain nombre d’individus se trouvent avoir en commun des idées, des intérêts, des sentiments, des occupations que le reste de la population ne partage pas avec eux, il est inévitable que, sous l’influence de ces similitudes, ils soient attirés les uns envers les autres, qu’ils se recherchent, entrent en relation, s’associent, et qu’ainsi se forme peu à peu un groupe restreint, ayant sa physionomie spéciale au sein de la société générale. »
(page XVI)

Ce que Durkheim met en lumière, c’est en fait le même concept qui fut éventuellement repris plus tard par Holland (1997), soit que ce sont les P’ qui créent l’environnement. Durkheim résume bien cette notion en ajoutant «... une fois le groupe formé, il s’en dégage une vie morale qui porte naturellement la marque des conditions particulières dans lesquelles elle s’est élaborée. » (Durkheim, 1973; page XVI).

Durkheim allait même plus loin en proposant que le regroupement entre P, conséquent à la congruence qui existait entre elles, était ce qui créait la solidarité dans le groupe de travail et c'était ce qui rendait le groupe « moral ».

Parmi les théories plus modernes, le premier modèle de CPE revient à Parsons (1909), qui a jeté les bases des théories actuelles avec son modèle à trois composantes soit ; l'analyse de la personne, plus précisément de ses attributs personnels et de ses forces et faiblesses, l'analyse des emplois et le pairage scientifique comme base du choix professionnel.

À peu près dans le même temps, Frederick Taylor publiait la première édition de son livre "*The principle of scientific management*" (Taylor, 1911), qui aborde aussi l'assignation du travail dans le même sens que Parsons. Effectivement, pour Taylor, cette congruence était essentielle à son approche du "*one best way*", selon laquelle il fallait choisir pour chaque emploi (E) un type particulier de personne (P).

Mais ce fut durant la grande dépression que le modèle de Parsons s'est établi fermement, avec Paterson & Darley (1936) qui ont développé des instruments permettant l'application à grande échelle de ce dernier. C'est d'ailleurs à la suite de leur travail et de celui des autres chercheurs de l'université du Minnesota que s'est développé le *Dictionary of Occupational Titles* (Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor, 1991).

Durant les années 1950 et 1960, Holland et Lofquist, qui furent tous deux des étudiants de Patterson et Darley, ont raffiné le modèle pour produire ce qui est aujourd'hui "*the most thoroughly investigated and widely applied P-E fit models ever developed*" (Tinsley, 2000).

En conclusion, le concept de congruence trouve autant d'appui dans la simple logique courante que dans les théories psychologiques et c'est possiblement cette validité de surface qui fait en sorte que, malgré les résultats décevants de plusieurs recherches, les utilisations pratiques de ce modèle sont encore omniprésentes et que les recherches continuent.

Conceptualisation de la CPE

Comme il a été discuté précédemment, pour Holland (1997), la congruence peut se conceptualiser de deux façons, soit de personne à personne ou de personne à caractéristiques de l'emploi. Conséquemment, ces deux approches se reflètent dans les protocoles de mesure de E qui sont proposés par ce dernier.

À la base, cet auteur proposait que la mesure de la CPE doit s'effectuer en comparant les profils RIASEC des P à évaluer avec ceux des P' qui dominent le E. Cependant, comme il a été mentionné plus tôt, il a, plus tard, participé au développement d'un outil de mesure de E qui est exclusivement basé sur les caractéristiques de l'emploi (du E), soit le *Position Classification Inventory* (Gottfredson et Holland, 1991). Donc, pour Holland (1997) la conceptualisation de E dans la relation CPE s'adapte aux méthodes de mesure de cette variable, ces méthodes étant basées soit sur les P' ou sur les caractéristiques de l'emploi.

D'autres auteurs proposent, par contre, différentes alternatives. Par exemple, Muchinsky et Monahan (1987) suggèrent que la congruence peut être conceptualisée de deux façons, celles-ci étant sensiblement différentes de celles de Holland, et ce, sans leur être tout à fait opposées. La première conceptualisation présente la CPE comme une relation supplémentaire, alors que la seconde propose qu'elle serait plutôt une relation complémentaire.

D'un côté, la congruence complémentaire signifie "*that a person fits into some environmental context because he or she supplements, embellishes, or possesses characteristics which are similar to other individuals in this environment*". Selon ces auteurs, ce serait la relation supplémentaire qui serait en lien avec la satisfaction et la performance au travail de même qu'avec la pérennité. Day et Bedeian (1995) ont vérifié le lien entre la congruence supplémentaire et la ST de même que celui avec la performance au travail et ils ont obtenu des résultats statistiquement significatifs dans le cas de la performance au travail, mais pas dans le cas de la ST.

Toujours selon ces mêmes auteurs, cette congruence serait à la base des choix de carrière (Muchinsky et Monahan, 1987). Comme le mentionnent ces derniers, la prémisse de Holland (1997) selon laquelle E peut être catégorisé selon les P' qui le dominant, consisterait en un postulat de congruence supplémentaire.

De l'autre côté, la congruence complémentaire signifierait "*the characteristics of an individual serve to make whole or complement the characteristics of an environment*" et elle impliquerait essentiellement "*individual's talents and the corresponding needs of the environment*" (Muchinsky et Monahan, 1987). Cette congruence serait utilisée par E (l'organisation) pour sélectionner ses membres.

Essentiellement, ces deux types de congruence projettent deux facettes d'une même réalité, puisque l'établissement d'un lien d'emploi impose un double choix; premièrement celui de la personne, qui s'effectue sur la base de la congruence supplémentaire, et deuxièmement, le choix par l'environnement qui, lui, relèverait de la congruence complémentaire et qui s'effectuerait alors sur la base de l'identification des besoins que P pourrait combler pour lui (Muchinsky et Monahan, 1987).

De leur côté, Dawis, England et Lofquist (1964) avaient plutôt choisi d'approcher la congruence simultanément sous ces deux aspects, en la conceptualisant comme "*interaction between individual characteristics and environmental demands*". Ces auteurs postulent aussi l'existence d'un processus d'ajustement au travail selon lequel "*individuals seek to achieve and maintain a correspondence with their work environment*". Selon Dawis (1994), ce processus d'ajustement au travail produirait la ST de même que la pérennité.

Qui plus est, suite à une revue de littérature, Spokane, Meir et Catalano (2000) proposent six types de congruence, ces derniers étant basés sur des définitions élaborées par Gati (1998), Gati, Fassa et Mayer (1998) et Meir (1999). Ceux-ci sont les congruences d'emploi (occupation), d'environnement, d'habiletés, d'aspects de travail, de spécialisation et d'activités non professionnelles.

Dans cette typologie, la congruence d'environnement serait celle qui se conformerait le mieux au paradigme de Holland, puisqu'il s'agit de la congruence qui correspond au fait que "*an individual's personality type corresponds with that of the majority (dominant type) of person within his or her environment*". Cependant, avec le développement du PCI (Gottfredson et Holland, 1991), cet auteur prend aussi un virage vers la congruence d'emploi, qui elle correspond au fait que "*an individual's vocational interest or personality type belongs to the same type (field and level) of occupations as her or his occupational choice*" (page 141).

Finalement, deux autres types de congruence semblent pertinents à aborder, soit la congruence d'aspects de travail et celle de spécialisation. Le premier cas rejoint, du moins en partie, l'approche de Dawis et Loftquist (1990). Ces chercheurs s'intéressent à un certain nombre de facettes du travail, en fait 20 facettes, ce qui leur permet de définir la congruence en termes de profil dont les facettes varient d'un emploi à l'autre. Pour ce qui est de la congruence de spécialisation, qui est en fait un sous-ensemble ou un raffinement de la congruence d'emploi, au moins une recherche a effectivement démontré que celle-ci produisait une relation plus importante avec la satisfaction au travail que la congruence d'emploi (Meir et Yaari, 1988).

En conclusion, il serait possible de penser que la congruence est un processus d'ajustement dynamique, dans le sens présenté par Dawis, England et Lofquist (1964), processus qui porterait autant sur les relations entre les individus et les personnes dominant l'environnement (P – P') que sur les relations entre ces individus et les caractéristiques de leur travail. Cependant, la mesure de la congruence est une image statique de ce processus; il est donc impossible de savoir si cette mesure est conséquente à un processus d'ajustement ou si, au contraire, elle est strictement un maintien de la congruence initiale, c'est-à-dire un état statique.

Quoiqu'il en soit, dans un contexte où la congruence est mesurée pour prévoir la ST, la dynamique sous-jacente à l'état mesuré a peu ou pas d'importance.

De même, il faut reconnaître que la CPE est un construit comportant plusieurs facettes qui, pour être appréhendées correctement, pourraient nécessiter plusieurs mesures, et ce, autant pour la congruence elle-même que pour la ST.

Par exemple, il serait probable que la congruence entre P et les P'dominantes d'un E donné soit un bon prédicteur de la satisfaction envers les confrères de travail, alors que la congruence entre P et les stimuli de E, ces derniers étant alors définis comme les activités du travail, pourrait prédire la satisfaction envers l'activité du travail.

Fonction de la CPE

En plus de sa relation avec la ST qui sera discutée plus en détail un peu plus loin, plusieurs autres prédictions s'appliquaient aux concepts de CPE. Par exemple, cette congruence est présumée produire une performance plus grande (Caldwell et O'Reilly III, 1990; Gustafson & Munford, 1995; Goodman & Svyantek, 1999), l'absence de celle-ci créant les effets opposés (Pervin, 1968).

Par exemple, Caldwell et O'Reilly III (1990) ont, à l'aide d'une technique de "*Q-Sort*", mesuré la congruence entre la personne et l'emploi pour ensuite en mesurer la corrélation avec la performance. Ils ont obtenu une surprenante corrélation de $r = 0,98$ ($p < 0,001$), cette première expérience portant sur seulement neuf sujets. Ce modèle expérimental fut repris pour cinq groupes différents, sur des échantillons de 9 à 14 sujets; les résultats ont montré des coefficients de corrélation variant entre 0,53 et 0,98.

Il est, par contre, important de mentionner qu'avec le même genre d'évaluation de performance, Chan (1996) n'avait pas obtenu une corrélation significative entre le "*cognitive misfits*" et la performance au travail, et ce, sur un groupe de 253 sujets, ce qui constitue un plus grand nombre que les cinq groupes de Caldwell et O'Reilly III (1990) réunis. Donc, comme on peut le constater, aucun consensus n'existe sur la relation entre la congruence et la performance; pour chaque étude supportant cette affirmation, on peut en identifier une qui la contredise.

Plusieurs autres variables ont aussi été étudiées, comme la pérennité (Meglini, Ravlin et Adkins, 1998), l'absentéisme (Furnham & Walsh, 1990), le stress (Malslach & Goldberg, 1998) et même la frustration au travail (Furnham & Walsh, 1990).

De plus, selon Holand (1985c), l'individu congruent avec son emploi devrait s'adapter plus rapidement et ressentir plus de renforcement venant de son environnement de travail. Il faut mentionner que cette liste est loin d'être exhaustive, tant au chapitre des auteurs que des concepts étudiés.

Bien que le construit de congruence ait acquis au fil des années ses lettres de noblesse, ce concept a aussi ses détracteurs. Par exemple, Tinsley (2000), commentant les résultats obtenus avec le modèle hexagonal de Holland, conclut que la congruence, telle qu'elle a été évaluée par les dimensions du RIASEC, n'est pas un prédicteur utile de la satisfaction, ni de la persistance à l'accomplissement, ni même de la performance au travail.

On peut aussi craindre que la CPE entraîne la création d'un cycle autoproducteur et autoprotecteur comme le souligne Schneider (1987) lorsqu'il dit “*particular organizations attract, select, and retain particular kind of people and that the behavior of an organization is a function of the kind of people it retains*”. Toujours selon Schneider (1987), dans ce schème “*interpersonal compatibility is associated with perceived similarity, and these in turn creates a tendency toward relative homogeneity of values, interests, and personality within organizations*” .

Donc, il est possible que la CPE ait comme fonction d'assurer une certaine stabilité à E, mais celle-ci pourrait, par contre, conduire l'organisation à se figer elle-même, dans le temps et dans l'espace, donc de se priver des autres alternatives possibles.

Mesure de la CPE

Même s'il semble y avoir un consensus entre les auteurs sur ce qu'est la congruence, la mesure de celle-ci est, de l'autre côté, sujette à une grande diversité de méthodes. La revue de la littérature a permis de répertorier une quinzaine de méthodes, plusieurs d'entre elles ayant fait l'objet de comparaisons théoriques (Chiocchio, 2001; Edwards, 1991, 1993, 1995; Tinsley, 2000) ou empiriques (Brown et Gore, 1994; Camp et Chartrand, 1992; Hoeglund et Hansen, 1999; Young, Tokar et Subich, 1998).

Étant donné que les méthodes de mesure de la congruence elles-mêmes seront présentées et discutées dans le chapitre portant spécifiquement sur celles-ci, la discussion présentée ici se limitera à leur analyse théorique, et ce, en tentant d'identifier les caractéristiques nécessaires à une telle mesure.

Premièrement, il convient de noter que, dans le paradigme de Holland, les mesures de congruence peuvent être classées en deux groupes, soit celles qui utilisent le modèle hexagonal de Holland (par exemple Kwak et Pulvino, 1982; Robbin, Thomas, Harvey et Kandefer, 1978; Wiggins et Moddy, 1981; Wolfe et Betz, 1981; Zener et Schnuelle, 1981) et celles qui ne s'en préoccupent pas (par exemple Hoeglung et Hansen, 1999).

Ensuite, il semble important de bien faire ressortir que la mesure de la CPE est une mesure médiatisée où P (la personne) est représentée par ses intérêts et E par ses stimuli ou, selon Holland (1997), par les P' qui le dominant. Il serait donc plus juste de parler de congruence entre intérêts professionnels de P et les sources de stimuli de l'environnement, soit les P'.

Les éléments qui seront discutés dans cette section porteront principalement sur les questions qui, selon les auteurs analysés (par exemple Arnold, 2003, Hesketh, 2000, Tinsley, 2000), posent des problèmes, car elles ne seraient pas prises suffisamment en considération.

1. L'utilisation de toutes les lettres du profil RIASEC de P et de E

Selon Arnold (2003), les méthodes de mesure de congruence qui choisissent de limiter leur mesure aux trois premières lettres du profil RIASEC, en prenant aussi en compte leur séquence, sont celles qui sont les plus utilisées. Pour Tinsley (2000), ces méthodes introduisent au moins trois limitations.

Premièrement, l'utilisation des trois premières lettres n'indique pas la distance qui existe entre elles. Par exemple, le profil R=14, I=13, A=12, S= 1, E= 1 et C=1 serait le même que R=14, I=1, A=1, S= 1, E= 1 et C=1.

Cependant, bien que cette critique soit fondée, elle doit quand même être atténuée par le fait que les dimensions du RIASEC ne sont pas indépendantes et que certaines d'entre elles obtiennent des corrélations aussi hautes que 0,61 (Holland, 1973) avec d'autres dimensions. De plus, ces corrélations varient elles-mêmes beaucoup, allant de -0,19 à +0,61. Donc, le fait de prendre en considération le pointage réel introduirait un artefact statistique.

La seconde limitation proposée par Tinsley (2000) concerne l'amplitude totale des indices et elle est en fait intimement liée à la première. En fait, rien n'indique si les scores bruts sont élevés ou faibles, alors que cette information pourrait dire beaucoup sur la congruence entre P et E. Ceci est important, car, selon Rounds, McKenna, Hubert and Day (2000), les analyses factorielles effectuées sur les mesures de Holland indiquent l'existence d'un facteur général qui modifie toutes les échelles (RIASEC).

Selon Arnold (2003), cela pourrait être interprété comme une tendance générale à répondre « oui » ou « non » sans discernement aux questions posées. Encore ici, cette remarque devrait être atténuée par l'interrelation qui existe entre les dimensions, ce qui fait qu'un haut ou un bas pointage risque de se généraliser naturellement à l'ensemble des données.

La troisième limitation soulevée par ces auteurs est que, par définition, les trois autres lettres (positions 4, 5 et 6 du type RIASEC) sont ignorées, et cela, même si elles pourraient être un indicateur important de ce que la personne essaie d'éviter ou de ce que E ne veut pas avoir ou offrir. Hesketh (2000) cite d'ailleurs des données non publiées, selon lesquelles les personnes accordent plus d'importance à ce qu'elles veulent éviter qu'à ce qu'elles veulent faire.

Donc, l'exclusion des trois dernières lettres signifie possiblement, comme l'a mentionné Tinsley (2000), que seul l'aspect de ce que P « aime faire » est pris en considération, alors que ce qu'elle n'aime pas faire est relégué aux oubliettes. En appliquant cette même logique à E, on en arrive aussi à dire que ce que E n'offre pas n'est pas non plus pris en considération.

Cette dernière critique semble être celle qui risque de porter le plus de conséquences, car logiquement, les prévisions découlant du paradigme de Holland (1997) pourraient aussi s'exprimer de façon inverse. Par exemple, il serait possible de proposer que la CPE, telle qu'elle a été mesurée par les trois dernières dimensions du RIASEC, prédise la non-insatisfaction au travail.

Ici encore, il serait utile de considérer le fait que les dimensions ne sont pas indépendantes et que, théoriquement, il serait possible de prédire les probabilités d'apparition des trois dernières dimensions du profil RIASEC en connaissant les trois premières. Cependant, le pourcentage de détermination ne dépasserait probablement jamais le 36 %, alors qu'en moyenne il se situerait probablement plus autour de 4 % (selon les données de Holland, 1973), ce qui laisse une grande marge de manoeuvre aux non-intérêts de P.

De plus, il a été impossible de trouver des écrits scientifiques proposant une explication théorique ou empirique au fait que les trois premières dimensions du profil RIASEC sont suffisantes. Même lorsque la comparaison a été faite entre les méthodes de mesure (par exemple, Brown et Gore, 1994; Camp et Chartrand, 1992; Hoeglund et Hansen, 1999; Young, Tokar et Subich, 1998), celle-ci portait seulement sur des mesures basées seulement sur les trois premières dimensions, et ce, même si certaines de ces méthodes pouvaient effectivement en utiliser six.

Par contre, il faut admettre que la mesure des six dimensions serait futile lorsque E est appréhendé à partir du DHOC (Gottfredson et Holland, 1996) qui est, selon ces mêmes auteurs, le protocole le plus utilisé pour évaluer E, car celui-ci ne fournit des données que sur les trois premières.

Cependant, *a contrario*, il serait aussi possible de se demander s'il y a des empêchements théoriques, logiques ou méthodologiques au fait d'utiliser les six dimensions. Or, rien dans la littérature ne suggère l'existence d'un tel empêchement, alors que quelques auteurs y voient plutôt un ajout valable qui serait empiriquement soutenu selon Hesketh (2000).

2. La notion de “commensurate measurement”

Tinsley (2000) définit ce concept en disant: “*Measurement is commensurate when precisely the same dimensions are measured for the worker, the occupation, and the outcome, and the relation among these elements is examined for each specific attribute*” (page 151).

Tinsley (2000) donne comme exemple de “commensurate measurement” - ci-après appelé CM - les instruments développés par les théoriciens travaillant sous le paradigme de la “*Theory of Work Adjustment*” (Dawis et Loftquist, 1984), qui eux partagent les mêmes dimensions, celles-ci étant tirées de la typologie de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959). Donc autant la mesure de P et de E, que celle de la ST, portent sur les mêmes éléments du travail, voire les facettes de celui-ci. Cependant, cette particularité n’existe pas dans le paradigme de Holland.

Toutefois, Tinsley (2000) opte pour une approche moléculaire en adoptant cette position, mais il serait aussi possible d’approcher la question de la CM d’une façon molaire. Par exemple, si les intérêts de P représentent ses besoins et si la mesure de E représente ses offres, sachant que la satisfaction est en fait la conséquence du fait que P voit ses offres comblées par E, on se retrouve alors devant une situation qui remplit les conditions d’une CM.

3. La linéarité des relations conséquentes à la CPE

Selon Arnold (2003), *“it might still be reasonable to hypothesise that the relationship is a curve with decreasing gradient, where a drop of one unit of congruence from the maximum possible to high has little or no effect on satisfaction, but a one-unit drop from medium to rather low might reduce satisfaction much more”*.

Trois études laissent croire que la corrélation CPE/ST ne serait pas linéaire. Deux d’entre elles, soit celle de Heesacker, Elliott et Howe (1988) et celle de Salomone et Sheehan (1985), études qui portaient sur des sujets incongruents, ont démontré qu’il n’y avait pas de relation linéaire, chez ces personnes, entre la CPE et la stabilité en emploi et qu’il semblait plutôt y avoir un point de rupture sur les continuums explorés.

De leur côté, Salomone et Pask-Mc Cartney (1990) ont démontré que des femmes incongruentes avec leur travail étaient quand même satisfaites, donc que la linéarité n’était pas applicable d’un bout à l’autre du continuum de CPE.

En pratique, la relation CPE/ST ne serait ni la première ni la seule à avoir une relation curvilinéaire. Par exemple, French Rodgers et Cobb (1974) avaient démontré l’existence d’une relation en U entre la CPE et la tension au travail, alors que pour House (1972), celle-ci était plutôt asymptotique.

D'ailleurs, Spokane Meir et Catalano (2000) suggèrent que :

“an individual with very low congruence may find satisfaction in external gratification, such as pay or tenure, or in having free time to enhance avocationally congruent activities, whereas those at very high levels of congruence may be affected by extrinsic factors, such as conditions and authority structure (i.e., a curvilinear relationship)” . (page 174)

Donc, bien que cette avenue ait été peu explorée, il n'en demeure pas moins qu'elle pourrait expliquer certains comportements de la relation CPE/ST. Cependant la difficulté d'une telle recherche reposerait essentiellement sur la capacité d'avoir accès à un nombre suffisamment élevé de participants très congruents et très incongruents, et ce, préférablement dans une même étude, donc avec des participants ayant *grosso modo* les mêmes caractéristiques.

4. La restriction de l'empan des échantillons utilisés

La question de l'effet de la restriction de l'empan serait, selon Tinsley (2000), une des raisons qui expliquerait les faibles résultats obtenus, lorsque la CPE est mise en relation statistique avec ses conséquences probables. Cet auteur fait ressortir que la majorité des recherches utilisant la mesure de la CPE implique des participants venant soit d'un seul E, soit d'un nombre limité de E. Évidemment, cette situation aurait comme effet une sous-estimation de l'effet réel de la CPE.

De leur côté, Spokane, Meir et Catalano (2000) appuient cette position et ils suggèrent que des efforts devraient être faits pour inclure dans les recherches des participants incongruents, et ce, évidemment afin d'augmenter l'empan total des mesures de CPE.

Par contre, pour Arnold (2003), cet effet serait un problème plus hypothétique que réel. Il appuie son point de vue en comparant les études faites par Fritzsche, Powell et Hoffman (1999) avec celle de Young, Tokar et Subich, (1998). Alors que la première utilisait des données venant de 172 occupations et la seconde d'une seule, l'étendue de presque toutes les données des deux études était à l'intérieur d'un tiers des valeurs possibles. Donc, la diversité des E ne semble pas influencer l'empan total.

Cependant, il faudrait aussi prendre en considération que les participants de l'étude de Young, Tokar et Subich (1998) étaient tous en emploi et que ses résultats étaient conséquents à un sondage qui a obtenu 76 % de participation, donc que son protocole de recherche était ouvert au biais de sélection, car il est possible que seuls les participants qui étaient minimalement congruents avec leur travail étaient intéressés à participer à un sondage portant sur le travail.

Cette question demeure donc entière et on ne pourra y répondre autrement que par des études où il sera possible d'inclure des personnes incongruentes. Donc, toute chose étant égale par ailleurs, le paradigme de la théorie de la CPE souffrirait quand même de ce problème de surreprésentation de P congruentes, surreprésentation qui est, en quelque sorte, un appui à cette théorie.

En fait, si la prémisse de Holland, selon laquelle "*a person resolves incongruence by seeking a new and more congruent environment, by remaking the present environment, or by changing personal behavior and perceptions*" (page 68) est vraie, alors toutes les P agissent pour se placer dans un E qui leur est congruent. Conséquemment, il est normal d'avoir de la difficulté à trouver des participants incongruents dans les milieux d'emploi, alors que si cette prémisse était fausse, les P incongruentes seraient aussi nombreuses que les congruentes.

Comme le rappelle Dawis (1991), la plupart des participants sont des "*survivors of a selection process [and] one might infer that in this process, the dissatisfied would have tended to leave, whereas the satisfied – and satisfactory – would have tended to remain*" (page 851). Ce même argument est repris par Hoeglund et Hasen (1999), pour qui les personnes "*have largely self-selected into a fairly congruent occupation leaving other factors accountable for their satisfaction*" (page 181). Ce processus d'autosélection est aussi proposé par Prediger (2000) et par Tracey, Darcy et Kovalski (2000).

Donc, bien qu'il soit difficile de déterminer l'impact réel de la restriction de l'empan, il n'en demeure pas moins qu'il est plausible et logique que celle-ci existe, mais il est aussi vrai qu'il serait pratiquement impossible d'en mesurer les conséquences sur les recherches effectuées.

Conclusion

Comme il a été discuté, le concept même de la CPE et de ses conséquences sur les individus date de plusieurs millénaires et il faut admettre que c'est une conviction robuste, puisque malgré la faiblesse des résultats empiriques, les recherches se continuent et de nouvelles publications sur ce sujet émergent constamment.

Quoique les définitions utilisées convergent vers certains éléments communs, et bien que l'ensemble des auteurs s'entendent assez bien sur les effets prévus, sa mesure n'en demeure pas moins teintée des différents modèles théoriques.

Par exemple, le choix d'utiliser seulement un certain nombre de lettres du profil RIASEC ne semble pas avoir été appuyé empiriquement, pas plus que le fait d'inclure ou non la distance numérique séparant les diverses dimensions de ce profil. De même, il est difficile de trouver une justification à l'approche molaire selon laquelle la CPE produit la satisfaction globale, la performance globale, etc.

Cependant, il n'en demeure pas moins que les corrélations mesurées entre le CPE et la ST sont statistiquement significatives ; on ne peut donc nier que la congruence entre une personne et un environnement ait un effet sur la satisfaction face à cet environnement. La question en litige en est surtout une d'ampleur, car, selon les résultats actuels, cette congruence ne déterminerait que 4 % à 9 % de la ST (Spokane, 1985).

Chapitre 6 : La satisfaction au travail

Se donner du mal pour les petites choses, c'est parvenir aux grandes, avec le temps.

Samuel Beckett

Introduction

Le processus de définition de la ST est celui qui s'est avéré le plus difficile, car l'ambiguïté de ce concept est telle que les nuances entre auteurs sont très variées, certaines d'entre elles étant à peine perceptibles, alors que d'autres amènent à douter qu'il s'agit du même construit.

Cette constatation n'est pas nouvelle puisque Katz et Van Maanen avaient déclaré, en 1977: "*There is perhaps no area in the social sciences fraught with more ambiguity, conflicting opinion, or methodological nuance than that of work satisfaction*". Qui plus est, plusieurs autres auteurs soutiennent que cette ambiguïté est aussi présente au niveau de l'opérationnalisation de ce construit (Evans, 1969; Locke, 1969; Schwab et Cummings, 1970).

De plus, même la pertinence de la recherche sur cette variable est sujette à divers points de vue, ceux-ci allant d'une "*throw-away variable*" (Staw, 1984, 1986) à "*a topic that is on the cutting edge' now*" (Cranny, Smith et Stone, 1992).

Évidemment, ce texte n'est ni le premier ni le seul qui se sera donné comme but de clarifier ce construit. Cependant, comme il sera démontré tout au long de ce chapitre, les efforts précédents ne semblent pas avoir conduit à une définition acceptée et partagée par la communauté des chercheurs en psychologie du travail et des organisations.

Malgré tout, il convient de mentionner que la définition qui sera présentée ici, de même que le processus d'analyse logique, sémantique et pratique qui sera effectué, n'aurait pas été possible sans le travail des auteurs qui ont tenté cette clarification. Ici comme ailleurs, il est possible de voir plus loin, quand on a la chance de monter sur les épaules des géants.

Essentiellement, l'objet de ce chapitre est double. Premièrement, il a comme but de préciser la définition particulière du terme « satisfaction au travail » qui sera utilisée ici, définition qui sera évidemment appuyée et justifiée par les théories et les résultats de recherches de même que par des analyses logiques. Deuxièmement, il aura aussi comme objet l'opérationnalisation de la définition retenue.

L'approche employée pour définir l'expression « satisfaction au travail » s'inspirera de la signification que le Robert (2002) donne au mot « définition. ». Selon ce dictionnaire, la définition d'un mot peut être soit « une opération mentale qui consiste à déterminer le contenu d'un concept en énumérant ses caractéristiques » ou « le résultat de cette opération sous la forme d'une proposition énonçant une équivalence entre un terme et l'ensemble des termes connus qui l'explicitent ».

De son côté, l'opérationnalisation aura comme objectif de déterminer les opérations impliquées dans la mesure de la satisfaction au travail, cette démarche étant conforme à celle proposée par Babbie (1998).

Mais, même si l'opérationnalisation est une étape essentielle en recherche (Babbie, 1998; Robert, 1988), il est important que celle-ci se reconnaisse être différente de la définition, sinon l'opérationnalisation utilisée pour la recherche risque de porter sur une première opérationnalisation, celle-ci ayant malheureusement été confondue avec une définition.

Or, comme la revue de littérature qui a été effectuée pour ce travail laisse croire, une partie de l'ambiguïté de la ST proviendrait aussi, et en bonne partie, de la confusion notée précédemment, soit celle entre la définition et l'opérationnalisation. Donc, il sera d'autant plus nécessaire de bien cadrer les différences entre ces deux opérations (définition et opérationnalisation), afin de ne pas reproduire cette confusion.

Avant de s'attaquer à l'objectif principal, c'est-à-dire la définition et l'opérationnalisation de l'expression « satisfaction au travail », ce chapitre débutera par l'analyse du mot « satisfaction » lui-même, mot qui semble être au coeur de l'ambiguïté entourant cette expression.

Cependant, le fait que les théories et les textes (articles et monographies) portant sur le ST aient été à l'origine, et qu'ils soient encore aujourd'hui, surtout écrits en anglais, impose qu'il faille analyser en premier les définitions de cette langue, et ce, autant pour comprendre la signification de ce mot pour les auteurs anglophones que pour pouvoir juger de la pertinence et de la justesse de sa traduction française.

D'ailleurs, il est aussi à noter que l'ambiguïté entourant le mot « satisfaction » est encore plus grande en français, car ce mot est généralement utilisé, en psychologie comme dans le langage courant, comme une parfaite équivalence sémantique et pragmatique du mot anglais « *satisfaction* ». Évidemment, le fait que ces deux mots aient la même orthographe donne une impression implicite d'équivalence qui, comme il sera démontré plus loin, n'est pas aussi parfaite qu'elle n'y paraît de prime abord.

Finalement, il est aussi à noter que tout au long de cette section les abréviations proposées précédemment seront fréquemment abrogées, car l'utilisation de certaines formules de logique symbolique pourrait induire de la confusion, et ce, dans un chapitre lui-même déjà ardu.

Définitions

Définitions anglaises du mot satisfaction

Selon le *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary* (Mish, 1998), le mot satisfaction a quatre sens possibles : “*the payment through penance of the punishment incurred by a sin*”, “*fulfillment of a need or want*”, “*compensation for a loss or injury*” ou “*convinced assurance or certainty*”. Évidemment, dans l’expression “*work satisfaction*”, seule la deuxième signification est appropriée, puisque essentiellement, voire contractuellement, la relation de travail n’inclut pas les autres possibilités.

De son côté, le *Oxford English Dictionary* (Simpson et Weiner, 1989) propose, pour ce mot, la définition suivante : “The satisfying of a need or desire as it affects or motivates behaviour” (souligné de nous), ce qui renvoie à la définition du mot “*satisfy*”, qui lui signifie “*To meet or fulfil the wish or desire or expectation of ; to be accepted by (a person, his taste, judgement) as all that could be reasonably desired ; to content*” .

Finalement, le *Random House College Dictionary* (1979) définit la satisfaction comme “*the act of being satisfied*” ou “*the state of being satisfied*”. En fait, ce dictionnaire propose six autres significations, mais aucune d’entre elles ne peut être utilisable dans le domaine étudié. Cependant, pour comprendre la définition du mot « *satisfaction* », il faut, ici encore, se référer à celle du mot « *satisfy* », mot qui a neuf significations possibles, les deux premières seulement étant applicables à notre contexte, soit les significations : “*to fulfill the desires, expectations, needs, or demands of a person*” et “*to put an end to (a desire, needs, etc.) by sufficient or ample provision*”.

En résumé, il est possible de constater que la langue anglaise met l’accent essentiellement sur la notion de besoins comblés, que ceux-ci s’expriment par des désirs ou des attentes.

Définitions françaises du mot satisfaction

Analysons maintenant les définitions proposées par les dictionnaires français. Le Petit Robert (Robert, 2002) offre quatre significations possibles, soit ; « acte par lequel quelqu'un obtient la réparation d'une offense », ou « sentiment de bien-être; plaisir qui résulte de l'accomplissement de ce qu'on attend, désire, ou simplement d'une chose souhaitable », ou encore « action de contenter, de satisfaire (un besoin, un désir) » et finalement « grandeur mesurant le degré de satisfaction des agents économiques et lié à leur comportement ». Ici, autant la deuxième que la troisième signification peuvent être utilisées dans le contexte des relations de travail.

De son côté, Le Petit Larousse illustré (2002) propose essentiellement les mêmes significations, mais dans un ordre différent. Il définit donc la satisfaction comme « action de satisfaire une réclamation, un besoin, un désir » ou « contentement, plaisir qui résulte de l'accomplissement de ce qu'on attend, de ce qu'on désire » et finalement « acte par lequel on obtient la réparation d'une offense, en particulier par les armes ». Encore une fois, deux significations sont possibles, il s'agit de la première et de la deuxième.

Évidemment, le fait que la langue française soit régie par une académie qui décide de l'inclusion ou non d'un mot dans cette langue et qui stipule aussi les définitions acceptables de celui-ci fait en sorte que les définitions publiées dans les différents dictionnaires sont consistantes.

Par contraste, la langue anglaise laisse autant la décision d'inclusion des mots que la responsabilité de définition de ceux-ci aux éditeurs de dictionnaires, ce qui fait place à une plus grande divergence dans les définitions.

Différences entre les significations anglaises et françaises

Ce qui ressort des définitions tirées des dictionnaires anglais, c'est que le mot « *satisfaction* » signifie un « *fulfilment* » d'un besoin, mot qui, selon Robert et Collins (Varrod et Sinclair Knight, 2000), se traduit en français par « l'accomplissement, la réalisation ou le contentement ». On se rappellera que le mot « *fulfilment* » est d'ailleurs utilisé dans les trois définitions anglaises présentées.

Du côté des définitions françaises, une première observation permet de constater l'introduction d'une nouvelle signification possible, celle de plaisir et/ou de bien-être, la satisfaction étant aussi perçue comme un affect (plaisir) résultant d'un événement (accomplissement des attentes, et désirs). C'est essentiellement cette nouvelle signification qui différencie les définitions françaises et anglaises.

Cependant, il convient de mentionner que les émotions concomitantes, auxquelles font référence les définitions françaises, doivent résulter de l'accomplissement d'un besoin, d'un désir ou d'une attente (Larousse, 2002; Robert, 2002), alors que, lorsque le mot « *satisfaction* » est utilisé dans son sens anglais le plus strict, la conséquence de cette « *satisfaction* » est soit indéterminée, ou soit qu'elle s'exprime par un contentement. Mais aucune des définitions de langue anglaise analysées ne présume de concomitance avec l'affect de plaisir et/ou de bien-être, concomitance qui, comme il sera démontré plus loin, est aussi généralement postulée par les auteurs en psychologie du travail et des organisations.

Par conséquent, il existe un lien commun qui unit ces définitions, soit celui de la nécessité d'une demande (*need, want, desire*). Alors que les définitions anglaises portent essentiellement sur cet élément, les définitions françaises la posent quand même comme condition, car, dans cette langue, la satisfaction est conditionnelle à l'« action de satisfaire¹ un besoin, un désir », et ce, en accord avec les définitions anglaises.

De fait, la satisfaction existe obligatoirement dans une relation avec quelque chose, ce qui veut dire qu'elle ne surgit pas *ab nihil* et qu'elle n'est pas vécue sans qu'il y ait rencontre entre deux conditions qui doivent être logiquement vraies, soit une demande et l'accomplissement de cette demande.

Il est donc important de souligner à nouveau que le sentiment de bien-être ou de plaisir, cité dans les définitions françaises, n'est pas présenté comme un élément essentiel, mais comme une conséquence facultative, ce qui permet l'existence de « satisfaction » sans concomitance des affects positifs. Donc, même dans la langue française, la seule condition obligatoire est que la satisfaction doit résulter de l'accomplissement d'une demande (satisfaire une attente ou un désir).

En conclusion, les conditions nécessaires et suffisantes pour qu'il y ait un « état de satisfaction » sont les mêmes dans les deux langues, soit l'existence d'un besoin et que ce besoin soit comblé. Le plaisir et/ou le bien-être peuvent résulter de ces conditions mais, de leur côté, elles ne sont ni nécessaires ni suffisantes.

¹ Satisfaire : Répondre à la demande de quelqu'un (Larousse, 2002)

Définitions spécialisées du mot satisfaction (français et anglais)

Évidemment, un domaine d'étude comme celui de la psychologie peut adopter une définition particulière pour un mot, voire même lui donner un nouveau sens. Par exemple, certains mots, comme « prédicteur » qui est très utilisé en psychologie, ne sont pas reconnus par l'Académie française, mais cela ne les empêche pas d'être reconnus par certains dictionnaires spécialisés, par exemple par le *Dictionnaire fondamental de la psychologie* (Bloch, Dépret, Gallo, Garnier, Gineste, Lecompte, Le Ny, Postel, Reuchlin et Casalis, 2002).

Cependant, lorsque c'est le cas, il est nécessaire de limiter l'utilisation de ce mot aux échanges intradisciplines, car rien ne permet de postuler que cette définition est partagée par le grand public, donc par les participants aux recherches. En conséquence, bien que la psychologie puisse se doter d'une définition particulière du mot satisfaction, cette façon de faire pourrait évidemment limiter la validité externe de ce construit.

Étant donné que cette question est, à ce point-ci, hypothétique, la discussion sur ce sujet sera reportée plus loin dans le texte. Cependant, cette argumentation était quand même nécessaire, puisque l'analyse des définitions spécialisées présentée ici vise principalement à faire ressortir le contraste qui existe entre les définitions provenant des dictionnaires spécialisés et celles des dictionnaires de langage courant. Voyons maintenant ce que disent les dictionnaires spécialisés et, ici encore, la revue débutera par les dictionnaires spécialisés de langue anglaise.

Dictionnaires spécialisés de langue anglaise

L'analyse des dictionnaires spécialisés de langue anglaise a aussi permis de faire une analyse historique de l'utilisation du mot "*satisfaction*" en psychologie et, comme il sera démontré, ce terme a connu divers changements. Cependant, ces changements ressemblent beaucoup plus à des variations aléatoires, possiblement conséquentes au choix des auteurs, qu'à une évolution systématique.

En 1934, dans le dictionnaire de Warren, la satisfaction était définie comme "*an attitude characterized by a feeling of pleasantness and motor quiescence, usually due to the onset of a situation which has been previously pictured and the idea of which has aroused motor activity*".

Le même mot était défini en 1958 par English comme "*the state of an organism when the currently dominant motivation tendencies have attained their goal*" ou comme "*the feeling state of a person who has gratified his appetites and desires*". Il est intéressant de noter que cette définition est unique, puisqu'elle est la seule répertoriée dans les dictionnaires spécialisés de langue anglaise qui n'utilise pas la notion de plaisir ou de bien-être. Ici, ce qui est proposé, c'est « un état », celui de la personne qui a atteint son but ou satisfait ses désirs et ses appétits.

En 1968, Chaplin fait un retour vers la notion de bien-être et de plaisir en définissant la satisfaction comme "*a state of pleasantness and well-being consequent upon having achieved a goal*" ou "*the feeling attendant upon having gratified an appetite or motive*". Cette tendance se continue avec Reber (1985), qui spécifie que l'état ("*state* ") dont il est question est en fait un état émotif ("*emotional state*"). Ce dernier définit la satisfaction comme "*An emotional state produced by achieving some goal*" (souligné de nous).

De façon beaucoup plus contemporaine, Corsini propose, en 2002, une définition du terme “*job satisfaction*” qui se lit comme suit : “*The attitude of an employee toward a job, sometimes expressed as a hedonic response of liking or disliking the work itself, the reward (pay, promotions, recognition), or the context (working condition, benefits)*”. Quoique délaissant la notion de plaisir et de bien-être, cet auteur propose que la satisfaction est plutôt une “*attitude*” donc “*a mental position toward a fact*”. L’auteur prend ici soin de limiter la portée de cette “*attitude*” en précisant qu’elle s’exprime quelquefois par une réponse hédonique, mais il n’en fait pas une condition, car le fondement de sa courte définition pourrait s’exprimer en disant que la satisfaction au travail se définit simplement par « la position psychique d’un employé à l’égard de son travail ». Cependant, dans l’optique présentée ici, la satisfaction reste un état psychique sans lien avec l’environnement, ni avec les buts et objectifs de P.

Que retenir d’autre de ces définitions, sinon que leur diversité est probablement à l’image de l’absence de consensus. En effet, elles incorporent des éléments dont les psychologues sont les spécialistes, soit les attitudes, les sentiments (“*feelings*”) et les émotions. Cependant, elles maintiennent la causalité du besoin comblé, par diverses expressions, mais le message demeure quand même raisonnablement consistant ; il doit y avoir en premier un « besoin à combler » et ensuite un « besoin comblé ».

Mais, comme il est possible de le constater à l’analyse, ces définitions sont fondamentalement différentes de celles adoptées par les dictionnaires anglais d’usage courant, comme le *Merriam-Webster’s* (Merriam-Webster, 1998), le Oxford (Simpson et Weiner 1989) et le *Random House College Dictionary* (Random House, 1979) car elles mettent une emphase plus prononcée sur les affects.

Dictionnaires spécialisés de langue française

Quant aux dictionnaires spécialisés français, *Le Grand Dictionnaire de la psychologie* (Bloch, Chemama, Gallo, Leconte, Le Ny, Postel, Moscovici, Reuchlin et Vurpillot, 1994) définit ce mot comme un «Processus par lequel un besoin, ou plus généralement une motivation, est ramené à zéro» ou un «État subjectif agréable qui résulte de la consommation d'un stimulus agréable». Ces auteurs offrent donc les deux possibilités, soit que la satisfaction est un processus sans résultat affectif prévu, définition assimilable à la signification anglaise de “ *satisfaction* ”, soit qu'elle est un « état subjectif agréable », signification qui, comme il a été démontré, est plus spécifique à la langue française.

Plus récemment, plusieurs de ces auteurs ont participé à la rédaction du *Dictionnaire fondamental de la psychologie* (Bloch *et al.*, 2002), où ils reprennent essentiellement les mêmes définitions. Deux modifications sont cependant à noter. Premièrement, que le terme « stimuli agréables » a été remplacé par « stimuli plaisants » et deuxièmement, qu'une troisième signification possible, référant à la logique, a été ajoutée, soit « fait de rendre une formule vraie en remplaçant les variables par les valeurs convenables ».

Cette nouvelle signification rejoint, évidemment, celle utilisée en épistémologie et en philosophie. Par exemple, Nadeau (1999) propose que le terme satisfaction, en logique classique, veut dire qu'« une formule [...] est satisfaisable, s'il existe au moins une évaluation qui lui assigne la valeur « vrai », et elle se trouve satisfaite lorsqu'on lui attribue de fait cette valeur (« vrai ») ».

Comme exemple, cet auteur propose « $P \wedge Q$ est satisfaisable, car lorsqu'on attribue la valeur « vrai » à P et la valeur « vrai » à Q, la formule $P \wedge Q$ est satisfaite; il s'agit donc d'une formule cohérente, ou d'un schéma consistant ». Donc, en termes plus simples, pour l'épistémologie, la satisfaction c'est lorsque qu'un énoncé qui pourrait s'avérer vrai est effectivement vrai.

Plus près du monde du travail, le *Dictionnaire canadien des relations du travail* (Dion, 1986) propose que la satisfaction est un « Sentiment psychologique éprouvé par celui dont le désir a été comblé », donc que « se sentir satisfait » est un sentiment indéfini et autonome. Cette définition laisse penser que ce terme est plus près de l'affectif que du factuel, quoique, ici encore, l'existence de cet affect soit conditionnelle au fait qu'une demande ait été comblée. Cependant, l'emphase de cette définition porte quand même sur l'affect qui résulte de cette circonstance.

Finalement, le *Dictionnaire de la psychologie* (Doron et Parot; 2003) définit la satisfaction professionnelle comme des « Réactions affectives concernant l'activité professionnelle et qui peuvent être dues au plaisir lié à l'activité elle-même, ou liées aux rôles joués dans la vie professionnelle, ou encore à la valeur attribuée par chacun, à ce qu'il reçoit en échange de son travail ». Cependant, l'auteur précise aussi que cette satisfaction « résulte d'une comparaison implicite entre ce que le travail apporte à l'individu et ce qu'il s'attend à en retirer ».

Une autre fois, les définitions présentées supportent le lien de causalité de « quelque chose de comblée », et cela, tout en s'intéressant à la conséquence de cette situation sur les sentiments et les affects.

Donc, en conclusion, les dictionnaires spécialisés mettent plus d'emphase sur l'effet de la satisfaction des besoins, que sont les affects, les émotions et les sentiments, que ne le font les dictionnaires courants, autant ceux de langue française qu'anglaise.

Consensus parmi les dictionnaires sur la signification du mot « satisfaction »

Toutes ces analyses conduisent donc à deux questions : 1) Quel est le consensus qui se dégage des diverses définitions du mot « satisfaction » ? et 2) Quelle est la contribution des affects de plaisir et/ou de bien-être dans la définition du mot satisfaction ? Commençons par tenter de répondre à la seconde question. Pour simplifier le texte et pour respecter la structure des analyses en logique symbolique, les abréviations « pbe » seront utilisées pour signifier le plaisir et/ou le bien-être et « s » la satisfaction.

Lorsque l'on parle de relation entre deux éléments, trois possibilités s'offrent : soit que les deux éléments sont équivalents ($pbe = s$), donc interchangeables, soit qu'ils sont concomitants ($[pbe \subset s] \vee [s \subset pbe]$), l'existence de l'un entraînant nécessairement l'existence de l'autre et, finalement, soit qu'un élément est un sous-ensemble de l'autre ($[pbe \in s] \vee [s \in pbe]$).

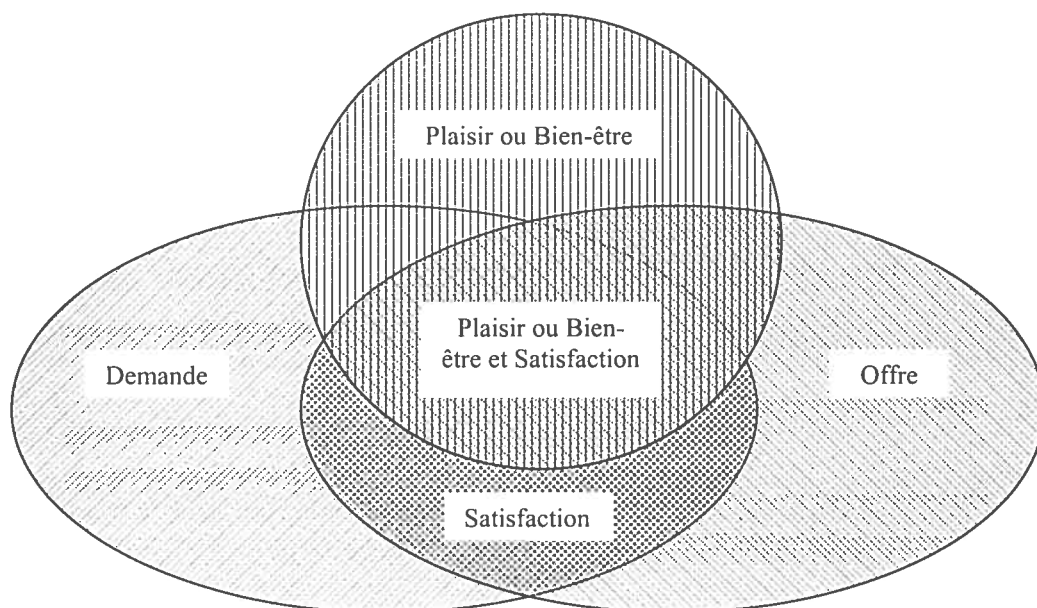
Pour ce qui est des deux premières possibilités, celles-ci pourraient être falsifiées par la seule démonstration empirique que l'une peut exister sans l'autre. ($[!E pbe \wedge \sim !E s] \vee [\sim !E pbe \wedge !E s]$). Or, en pratique, il est facile de comprendre que cette concomitance ou équivalence n'est pas universelle.

Par exemple, est-il besoin de démontrer empiriquement a) que l'un des besoins fondamentaux de tous les humains est l'oxygène; b) que l'environnement terrestre rend cet oxygène disponible à tous les humains; c) qu'il existe des humains qui n'ont pas de plaisir, ni ne ressentent aucun bien-être, et ce, même si leur besoin en oxygène est comblé (par exemple les dépressifs).

Donc, la satisfaction de certains des besoins (d'une personne) peut exister sans que celle-ci n'éprouve de plaisir ou de bien-être, comme dans l'exemple présenté ici où la satisfaction des besoins en oxygène de P ne serait pas un prédicteur de l'état de plaisir ou de bien-être.

Reste donc la troisième possibilité, c'est-à-dire que le plaisir ou le bien-être soit un sous-ensemble possible de la satisfaction ($[pbe \in s]$), tel qu'il a été représenté par la figure 18 ou, dit autrement, que le plaisir ou le bien-être est une conséquence possible de la satisfaction, et ce, en admettant que ces affects peuvent exister sans la satisfaction et la satisfaction sans ces affects.

Figure 18 : Représentation graphique de la relation entre offre, demande, satisfaction et plaisir



Évidemment, l'expérience quotidienne démontre que la satisfaction peut effectivement conduire au plaisir et au bien-être. Encore une fois, il n'est pas nécessaire de faire de démonstration expérimentale sur cet énoncé. Ceci dit, il devient nécessaire de se demander : Quel serait l'effet de la connaissance de l'existence de l'état de plaisir et/ou de bien-être sur la vérification de l'existence de la satisfaction ?

Même si la relation entre la satisfaction et les affects de plaisir et/ou bien-être existe, le fait de la préciser n'ajouterait rien à la détermination de l'univers du mot « satisfaction », car il est difficile de cerner un univers par un énoncé du genre de celui auquel on doit faire face ici, soit que la satisfaction peut générer ou non le plaisir et/ou le bien-être ($[pbe \in s] \vee [pbe \notin s]$) et que le plaisir ou le bien-être ne sont ni nécessaires, ni suffisants pour qu'il y ait satisfaction.

Conséquemment, l'inclusion des notions de bien-être et/ou plaisir n'ajoute pas de précision à la définition du mot satisfaction car, encore une fois, cette concomitance n'est ni suffisante ni nécessaire.

En revenant à la signification du mot « définition » décrite dans le dictionnaire *Robert* (Robert, 2002), signification qui fut présentée plus tôt, ce mot peut soit « déterminer le contenu d'un concept » (signification 1) ou « énoncer une équivalence entre un terme et l'ensemble des termes connus qui l'explicitent » (signification 2). Cependant, la langue anglaise est moins large en ce qui a trait à ce qu'est une définition. Selon le *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary* (Mish, 1998) la définition c'est un "*statement expressing the essential nature of something*" (signification 3).

Donc, considérant que le plaisir n'est ni nécessaire ni suffisant pour que la satisfaction existe, et *vice versa*, les mots plaisir et/ou bien-être ne représentent pas entièrement le contenu de la satisfaction; les significations 1 et 3 ne peuvent être appliquées et, selon cette même logique, les deux termes ne peuvent se substituer, rendant ainsi la signification 2 inapplicable.

En conclusion, il est proposé que la réponse à la question « Quelle est la contribution, voire la participation des affects de plaisir et/ou de bien-être dans la définition du mot satisfaction ? » est que le lien entre ces concepts est de l'ordre des possibilités, sans plus, et que l'ajout des mots plaisir et/ou bien-être ne peut contribuer à préciser la définition du mot « satisfaction ».

De plus, et sans insister trop sur cet élément, il est aussi plausible que l'inclusion, dans une définition, d'un élément qui n'ajoute aucune précision puisse induire plutôt une confusion, et cela, à cause même de la signification du mot « définition ». De fait, si la définition proposée de la ST inclut le plaisir et/ou le bien-être, le lecteur serait justifié de conclure que ces affects font partie du contenu du concept satisfaction, donc qu'ils en sont une caractéristique, ou bien qu'ils en sont un résultat sous la forme d'une proposition énonçant une équivalence entre un terme et l'ensemble des termes connus qui l'explique.

Ceci dit, revenons à la première question, soit celle du consensus qui peut se dégager des définitions. Comme le démontre le tableau XII, la seule signification qui fait consensus, et conséquemment, la seule signification française qui rend justice au terme anglais, c'est la notion de « besoin qui doit être comblé », quel que soit l'état affectif que cette situation induise.

Tableau XII : Synthèse des définitions provenant de dictionnaires

	Demande comblée	Plaisir et/ou bien-être	État
Dictionnaires anglais			
<i>Merriam-Webster's Collegiate Dictionary</i> (Merriam Webster, 1998)	Oui		Oui
<i>Oxford English Dictionary</i> (Simpson et Weiner, 1989)	Oui		Oui
<i>Random House Collegiate Dictionary</i> (Random House, 1979)	Oui		Oui
Dictionnaires français			
<i>Petit Larousse illustré</i> (Larousse, 2002)	Oui	Oui	
<i>Le Petit Robert</i> (Robert, 2002)	Oui	Oui	
Dictionnaires spécialisés en français			
<i>Dictionnaire canadien des relations du travail</i> (Dion, 1986)	Oui		
<i>Dictionnaire fondamental de la psychologie</i> (Bloch et al., 2003)	Oui	Oui	
<i>Dictionnaire de la psychologie</i> (Doron et Parot, 2003)	Oui	Oui	
<i>Grand Dictionnaire de la psychologie</i> (Bloch et al. 1994)	Oui	Oui	
<i>Vocabulaire technique et analytique de l'épistémologie</i> (Nadeau, 1999)	(Oui)*		Oui

* Implicite

Donc, il est quand même possible de dégager un consensus, et ce, dans les deux langues (française et anglaise) et à travers les deux types de dictionnaires (courant et spécialisé), selon lequel la satisfaction, c'est minimalement, voire fondamentalement, le fait qu'une demande soit comblée. De son côté, la notion de plaisir et/ou de bien-être est une possibilité, surtout postulée dans la langue française et dans les dictionnaires spécialisés (en psychologie).

Conséquemment, et en accord avec l'analyse présentée, lorsque le mot « satisfaction » sera utilisé dans ce texte, il aura comme seule signification : « Le fait qu'un ou des besoins aient été comblés ».

Il est intéressant de noter que cette définition est très près de l'origine étymologique du mot satisfaction. Celui-ci, tiré du latin *satisfacere*, *satisfactio* (Bloch, 1960), a été introduit dans la langue française en 1155 (Dauzat, 1993). À l'époque, il avait une connotation surtout juridique signifiant : acquitter ce qui est attendu (Bloch, 1960).

Par contre, la définition proposée ici laisse volontairement en blanc la question de la définition de l'« état » résultant de la satisfaction. Cette discussion, quand même nécessaire, sera déferée à la section portant sur la satisfaction au travail, car il est possible que l'état résultant d'une satisfaction soit aussi dépendant du type de besoin qui a été satisfait. Ici encore, est-il nécessaire de démontrer que la satisfaction des besoins sexuels pourrait générer un état affectif différent de celui produit par la satisfaction, presque qu'omniprésent, du besoin d'oxygène.

Opérationnalisation du mot « satisfaction »

Bien que le but de cette opérationnalisation soit plus théorique que pratique, puisque celle-ci ne sera pas utilisée dans la recherche empirique qui soutient ce travail, elle semble quand même être une étape utile qui pourra paver le chemin de l'opérationnalisation éventuelle de l'expression « satisfaction au travail », cette dernière opérationnalisation étant celle qui sera effectivement utilisée.

Si l'on abordait la question de la mesure de la satisfaction purement sous un angle logique, comme le fait Nadeau (1999), la mesure de la coexistence des conditions [$P_{(\text{stimulus demandé})}$ est vrai] et [$Q_{(\text{stimulus disponible})}$ est vrai] serait en soi nécessaire et suffisante pour indiquer la présence de la satisfaction. Appliquée dans le domaine des personnes, cela voudrait donc dire que la coexistence, voire la concomitance, du besoin et du stimulus capable de combler ce besoin générerait la satisfaction.

Mais lorsque l'on introduit l'*homo sapiens* (l'homme pensant) dans cette équation, cette suffisance disparaît, car il faut premièrement que celui-ci perçoive la disponibilité du stimulus dans l'environnement et deuxièmement, qu'il ne soit pas empêché de le consommer.

Pour ce qui est de l'obligation de percevoir le stimulus, bien que cette règle ne soit pas universelle, étant donné que certains stimuli peuvent être consommés par automatisme, la majorité d'entre eux demandent quand même d'être perçus afin d'être consommés. Par exemple, un environnement de travail peut permettre la créativité, mais si la personne n'est pas consciente de cette réalité, elle peut s'en tenir à exécuter son travail de façon strictement conforme et répétitive.

De même, la personne vit dans un milieu social qui permet ou non certains comportements, donc celle-ci pourrait être empêchée de consommer un stimulus. Par exemple, bien qu'un adolescent puisse avoir besoin de sensations fortes et percevoir dans son environnement la possibilité de les obtenir, des pressions venant des parents pourraient faire en sorte que celui-ci décide de ne pas combler son besoin (de ce stimulus).

Ensuite, il faut aussi introduire une troisième possibilité, soit celle de l'erreur de perception qui peut induire deux distorsions, soit la consommation non perçue d'un stimulus demandé et/ou la satisfaction illusoire d'un besoin.

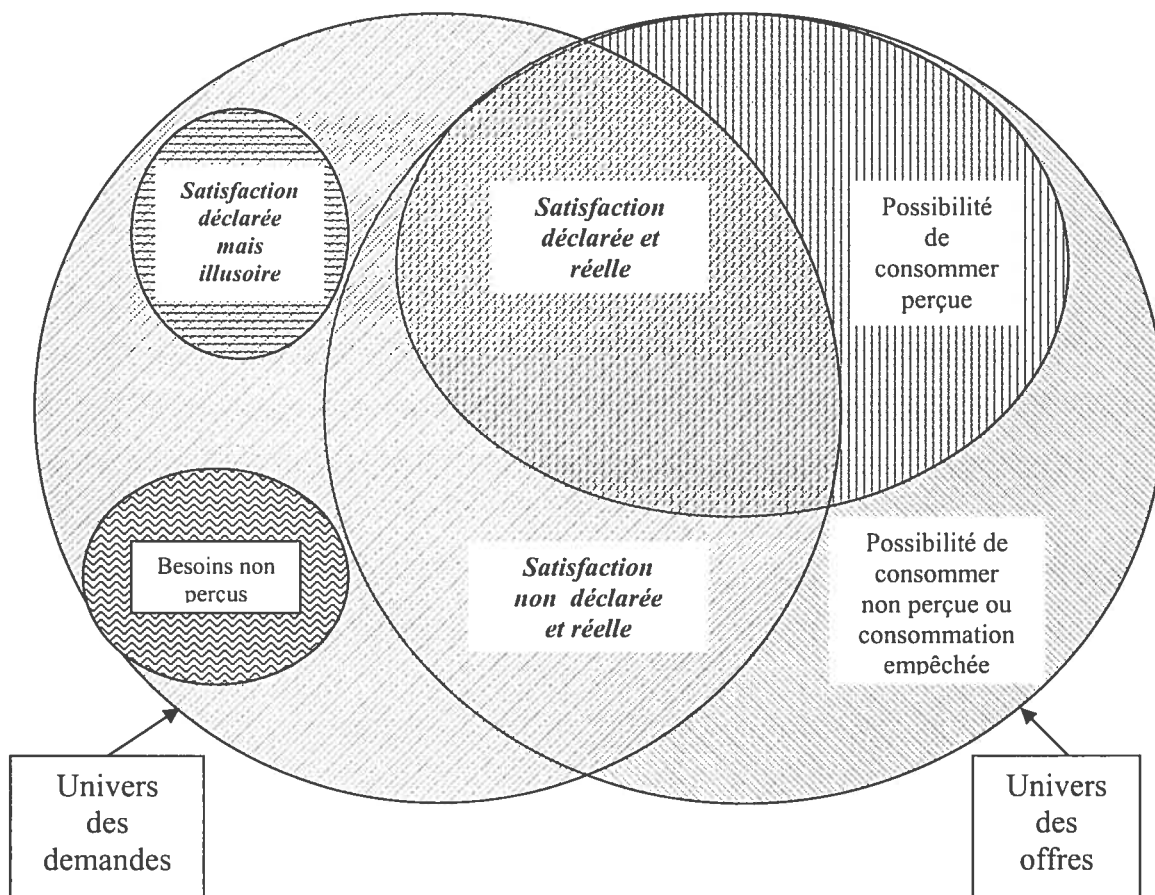
La première erreur de perception postule qu'il est possible qu'il y ait satisfaction d'un besoin, sans que celle-ci ne soit perçue par P. Par exemple, une entreprise pourrait agir de façon à mettre un terme à une situation éminemment dangereuse pour P, sans que celle-ci en soit consciente ; son besoin de sécurité pourrait donc être satisfait sans qu'elle ne le perçoive. Il sera alors impossible pour elle de se déclarer satisfaite de sa sécurité au travail.

Ensuite, la deuxième erreur suppose qu'une satisfaction peut être illusoire, ce qui entraînerait que la personne croit son besoin comblé, alors que celui-ci ne l'est pas. L'exemple ici serait qu'une personne peut penser son besoin de sécurité satisfait, alors que son travail l'expose constamment à des risques imminents.

Finalement, il serait aussi possible de poser que P puisse ne pas percevoir ses propres demandes (besoins). Cependant, cette dernière possibilité relève probablement plus de la psychologie de l'inconscient ou de la psychopathologie qui sont toutes deux des aspects qui ne seront pas abordés ici.

Ces constatations imposent donc que la satisfaction que P peut déclarer, donc celle que le chercheur mesure, n'est pas nécessairement équivalente à la satisfaction réelle. Conséquemment, toute opérationnalisation de ce concept devrait aussi tenter de pallier aux lacunes identifiées ici.

Figure 19 : Représentation schématique de l'opérationnalisation de la satisfaction



Comme le démontre la figure 19, si la satisfaction est conditionnelle au fait qu'il y a concomitance entre la demande de P et la possibilité de combler cette demande par les offres de E, et si la mesure de ce concept, c'est-à-dire son opérationnalisation, est la déclaration par la personne de sa satisfaction, cette mesure se distinguera de la véritable variable par l'exclusion de la satisfaction non déclarée et par l'inclusion de satisfaction illusoire.

Par contre, si l'opérationnalisation portait sur la coexistence de l'offre et de la perception de la possibilité de consommer le stimulus, la distinction porterait, cette fois-ci, sur l'inclusion des stimuli qui n'ont pas été perçus et sur l'inclusion de ceux pour lesquels P a été empêchée de consommer.

Cependant, la combinaison de deux alternatives, c'est-à-dire en exigeant la concomitance des conditions « la personne déclare avoir consommé le stimulus » et la condition « ce stimulus correspond à une demande », produirait alors une nouvelle opérationnalisation qui aurait comme conséquence de limiter les erreurs à celle de l'inclusion des satisfactions illusoires dans les satisfactions déclarées et réelles.

De plus, si le but de la mesure de la variable satisfaction était strictement métrologique, c'est-à-dire si le but était de mesurer la variable satisfaction simplement pour connaître sa prépondérance, cette difficulté serait réelle et l'erreur qu'elle introduirait aurait aussi des effets réels sur la mesure effectuée. Par contre, lorsqu'il est question d'analyser l'effet de cette variable (satisfaction) sur le comportement d'une personne, même la satisfaction illusoire aurait un effet sur le comportement, donc cette erreur n'aurait pas d'effet empirique réel.

Donc, de façon intérimaire, il est proposé que la variable satisfaction soit opérationnalisée de la façon suivante :

La satisfaction se mesure par la déclaration d'une personne qu'elle a consommé un ou des stimuli qu'elle a perçus comme offerts par son environnement, et ce que ce ou ces stimuli répondent à un besoin qui est dorénavant comblé.

Ce qui ressort de cette définition, ce sont les quatre conditions discutées précédemment, soit : que la personne perçoive que l'environnement lui offre un stimulus, qu'elle déclare l'avoir consommé donc, implicitement, qu'elle n'ait pas été empêchée de le faire, et finalement que cette consommation ait comblé son besoin.

Étant donné que cette opérationnalisation sera discutée plus en détail dans la partie sur la satisfaction au travail, il serait redondant de la traiter plus longuement ici car, de toute façon, cette première partie se voulait être essentiellement un fondement théorique et analytique pour la discussion plus approfondie qui aura lieu alors.

Le mot « travail »

Sans entrer dans autant de détails que ceux qui ont été nécessaires pour définir le mot « satisfaction », il serait quand même important de circonscrire la portée du mot « travail », ne serait-ce que pour préciser les critères qui seront utilisés pour déterminer l'ampleur du champ de la littérature dont on se servira pour l'étude de la satisfaction au travail.

Deux termes anglais sont employés pour parler de satisfaction au travail, soit : 1) “ *work satisfaction* ”, 2) “ *job satisfaction* ”. Selon le *Dictionnaire Robert & Collins* (Duval et Marr, 2000), les mots “ *work* ” et “ *job* ” se traduisent tous deux par le mot « travail ».

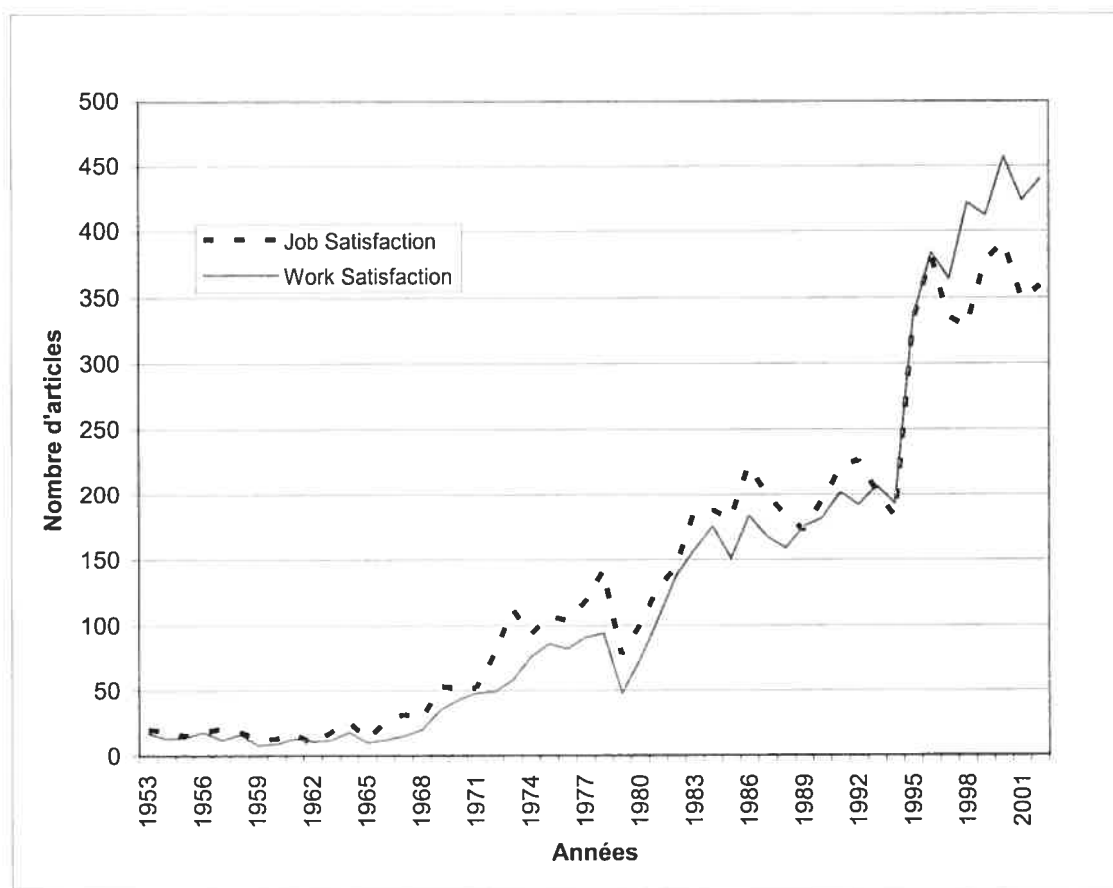
Plus précisément, selon le *Merriam-Webster Collegiate Dictionary* (Merriam Webster, 1998), le mot “ *work* ” signifie “ *the labor, task, or duty that is one's accustomed means of livelihood* ”, alors que le mot “ *job* ” lui signifie “ *a specific duty, role, or function* ” et “ *a remunerative position* ”

Comme ces définitions le démontrent, les mots “ *work* ” et “ *job* ” partagent tous deux la signification d'être une source de revenu (“ *means of livelihood* ” et “ *remunerative position* ”) et tous deux sont composés de tâches et d'obligations.

Côté francophone, le mot « travail » signifie « activité laborieuse professionnelle et rétribuée » (Robert, 2002), alors que le mot « job », qui est un anglicisme familier, apparu vers 1950, signifie « tout travail, emploi rémunéré » (Robert, 2002). Donc, pour la langue française, les mots travail et job sont essentiellement des synonymes, le second étant un anglicisme signifiant le premier.

Une revue de la distribution de la littérature démontre que l'utilisation des expressions "*job satisfaction*" et "*work satisfaction*", dans les résumés des recherches publiées et recensées dans la base de données de *PsyInfo*, a varié avec le temps (figure 20).

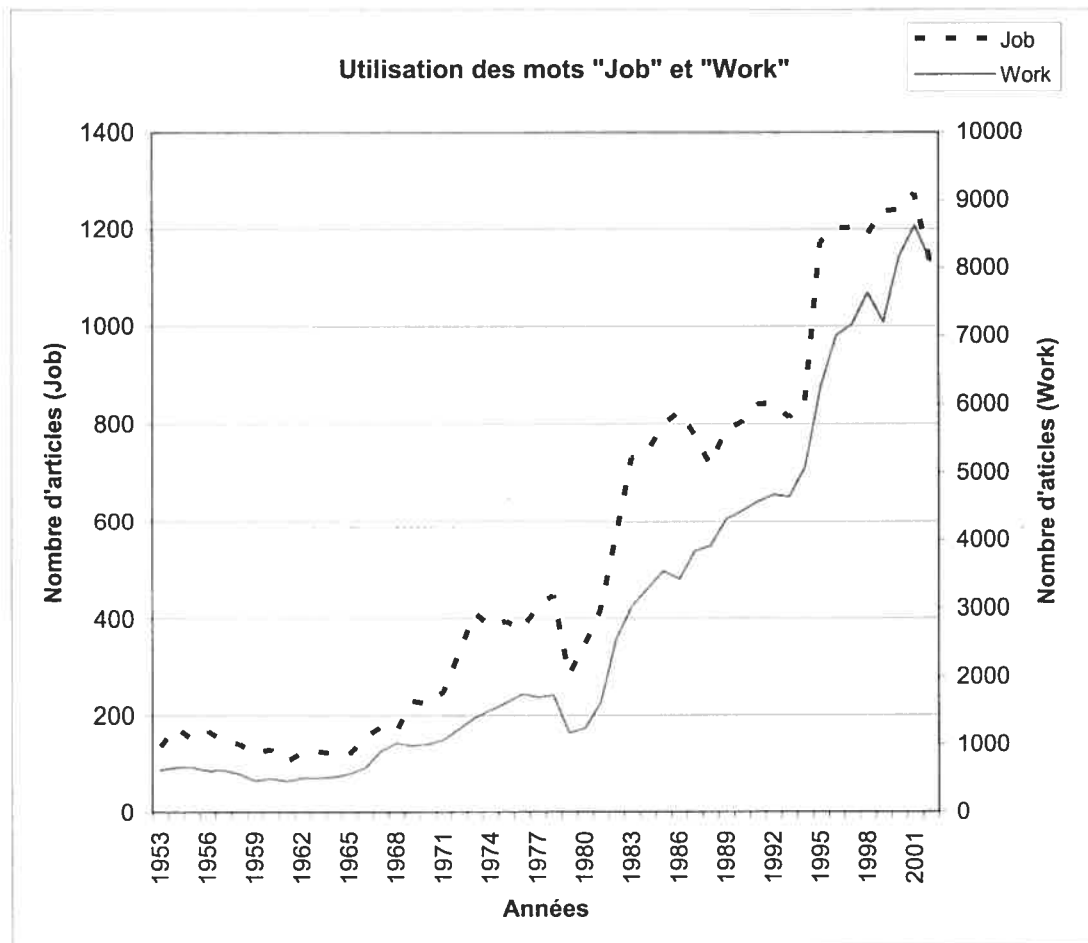
Figure 20 : Variation au niveau de l'utilisation des termes " *job satisfaction* " et " *work satisfaction* "



Alors qu'avant 1995, c'était surtout l'expression "*job satisfaction*" qui était utilisée, après cette date, l'expression "*work satisfaction*" a pris le dessus, et ce, de façon importante. Il fut impossible de déterminer la source de ce changement, mais cette migration du mot "*job*" vers le mot "*work*" semble être spécifique à la littérature portant sur la satisfaction, puisque, en général, la relation entre les mots "*job*" et

“*work*” est restée essentiellement la même dans le reste de la littérature en psychologie (figure 21).

Figure 21 : Variation sur l'utilisation des termes “*job*” et “*work*”



Quoi qu'il en soit, afin de permettre de prendre en compte autant les théories que les articles portant soit sur la “*job satisfaction*” que sur la “*work satisfaction*”, le mot travail sera défini comme : « L'ensemble des tâches, rôles, fonctions et devoirs que la personne accepte de faire en échange d'une rémunération ».

Le concept de « Satisfaction au travail » en psychologie T/O

Après avoir analysé les définitions du mot satisfaction, il est maintenant nécessaire de faire ce même genre d'exercice mais, cette fois-ci, avec l'expression complète « satisfaction au travail », et ce, en utilisant des définitions choisies parmi la littérature en psychologie du travail et des organisations. Encore une fois, les définitions anglaises seront analysées en premier.

Cependant, avant même de débiter l'étude des définitions, il est nécessaire de préciser les critères qui ont servi à choisir les textes qui ont été analysés, et cela, bien que beaucoup d'autres textes portant sur la ST auraient pu être utilisés pour la rédaction de ce travail.

Une première revue de la littérature a permis de constater l'abondance et la diversité des articles publiés sur ce sujet. Cependant, celle-ci a aussi permis de constater que, dans la majorité des cas, la satisfaction au travail était traitée comme une variable dépendante sans que les auteurs fassent une analyse en profondeur de ce construit. Cependant, certaines exceptions ont par contre été identifiées.

Mais le critère de sélection qui s'est imposé comme le plus pertinent était celui du type de publication. En effet, il existe plusieurs monographies et chapitres de monographies publiés par des chercheurs qui ont consacré de nombreuses années à l'étude de la satisfaction au travail et c'est sur ces textes que l'analyse, présentée ici, portera. Évidemment, des références seront aussi faites vers des articles scientifiques, lorsque celles-ci permettent d'appuyer ou d'élucider les définitions analysées.

De plus, autant que faire se peut, les définitions présentées seront représentatives d'une catégorie particulière de recherche ou d'une école de pensée, ce qui permettra de s'assurer que plusieurs points de vue soient pris en considération.

Pour ce qui est de la littérature française, très peu de publications rencontraient les critères qui avaient été fixés pour l'analyse de la littérature anglaise. Par contre, certaines définitions ont été présentées et explicitées par leur auteur, soit dans des articles ou dans des thèses, et deux d'entre elles ont été retenues.

La première, de Larouche et Delorme 1972, est tirée d'un article ayant comme objectif de faire le point sur la satisfaction au travail et l'autre, de Foucher (1980), qui est une thèse de doctorat, a été retenue, parce qu'elle consacre une partie importante de son contenu à proposer et à expliciter une définition de la satisfaction au travail.

Traduction de l'expression " Work Satisfaction " par " Satisfaction au travail "

D'entrée de jeu, il apparaît que la difficulté à définir l'expression « Satisfaction au travail » est double. Premièrement, comme il fut mentionné précédemment, la signification du mot « satisfaction » n'est pas aussi limpide qu'il y paraissait de prime abord.

Ensuite, une seconde difficulté vient du fait que cette expression doit être en accord avec son pendant anglais "*work satisfaction*" car, comme il a été mentionné précédemment, en psychologie du travail et des organisations, la littérature est très majoritairement anglaise, ce qui fait en sorte que les recherches portant sur ce construit sont essentiellement publiées dans cette langue.

Conséquemment, lorsque l'expression « satisfaction au travail » est utilisée dans la littérature psychologique française, elle l'est comme l'équivalent de "*work satisfaction*" ou de "*job satisfaction*". En analysant cette traduction, il est possible de constater deux modifications grammaticales, soit 1) l'ajout de l'article « au » et 2) l'inversion sujet/complément.

Prenons comme exemple l'expression "*work satisfaction*", et ce, sachant que l'argumentation présentée ici serait la même pour l'expression "*job satisfaction*", car ces deux termes se traduisent par l'expression « satisfaction au travail ».

La première modification, soit l'imposition d'un article entre les mots « satisfaction » et « travail », est nécessitée uniquement par la structure de la grammaire française.

Néanmoins, elle introduit quand même la possibilité de nouvelles interprétations, ce qui conduit, d'ores et déjà, à faire une première mise au point sur la traduction du terme "*work satisfaction*" par « satisfaction au travail ».

Plusieurs sens peuvent être accordés à l'article « au » (à le). Il peut, par exemple, marquer un rapport de direction (Aller au travail) ou de position (Être au travail). Cependant cet article peut aussi être « vide de sens, introduisant un objet dit indirect » (Robert, 2002). C'est spécifiquement dans ce sens que cet article doit être utilisé lorsque l'on traduit "*work satisfaction*" par « satisfaction au travail », l'absence d'article dans l'expression anglaise proposant que celui imposé par la structure de la langue française ne devrait rien ajouter à la signification de l'expression elle-même.

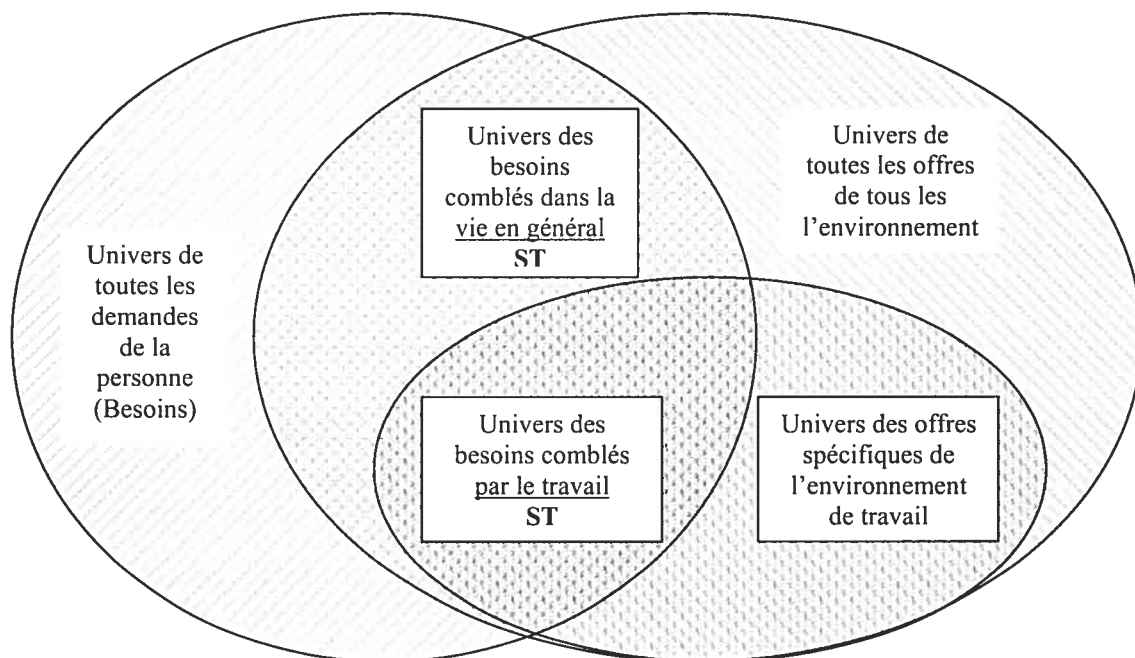
Cette première question résolue, abordons maintenant les effets subtils de l'inversion objet/complément. Alors qu'en anglais le mot « satisfaction » complémente² l'objet « travail », la traduction française propose le contraire.

En logique formelle, il est évident que $A \wedge B$ (l'intersection des univers besoins et offres qui forme la satisfaction au travail) signifie à la fois que $[A \wedge B] \in A$ (que l'intersection entre le travail et la satisfaction se situe dans l'univers de la satisfaction) et que $[A \wedge B] \in B$ (que cette intersection se situe aussi dans l'univers du travail), donc que l'inversion sujet/complément ne produit pas de conséquence logique. Mais il faut quand même se demander ce qui se passe lorsque que A (l'univers satisfaction) est lui-même composé de la rencontre de deux univers $A' \wedge B'$ (l'intersection des univers de tous les besoins de la personne et de toutes les offres de l'environnement).

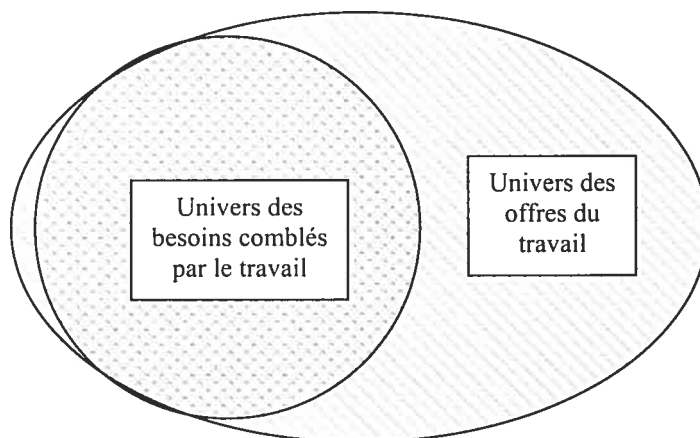
² Complément en grammaire : Mot ou proposition rattaché(e) à un autre mot pour en compléter ou préciser le sens (Robert, 2002)

Figure 22 : Représentation logique des versions française et anglaise de l'expression « satisfaction au travail »

a) Représentation graphique de la version française de l'expression



b) Représentation graphique de la version anglaise de l'expression



La conséquence de cette inversion sujet/complément est que l'expression française « satisfaction au travail » conduit à identifier quelle partie de l'intersection, entre tous les besoins de la personne et toutes les offres de l'environnement, est remplie par les offres émergeant spécifiquement de l'environnement de travail (figure 22a), alors que l'expression anglaise conduit plutôt à identifier quelle partie du travail remplit des besoins de la personne (figure 22b).

Bien que l'on puisse conclure à une équivalence de contenu puisque, comme il a été dit, elles se trouvent toutes deux à l'intersection entre les besoins de la personne et les offres de l'environnement de travail, il n'en demeure pas moins que les deux approches présentent des différences, quoique celles-ci soient subtiles.

Premièrement, l'univers pris en considération est possiblement plus facile à circonscrire dans la version anglaise de cette expression (l'univers du travail vs l'univers de toutes les demandes de la personnes et des offres de l'environnement) et, conséquemment, la mesure de l'univers satisfaction au travail en est simplifiée, puisque seuls les stimuli de l'environnement de travail peuvent être considérés.

Deuxièmement, l'objet est déplacé (tout comme dans l'expression). En français, la mesure est centrée sur la satisfaction, ce qui conduit à évaluer quelle partie de celle-ci est générée par le travail, alors que l'expression anglaise est centrée sur le travail et elle conduit à déterminer la satisfaction qui est produite par le travail.

L'effet de cette inversion sujet/complément se comprend mieux lorsque l'on sait que, selon le Larousse (2002), le sujet est « ce sur quoi s'applique la réflexion dans un travail scientifique », alors que le complément est ce qui « sert à préciser » le sujet.

Cette inversion est, dans son essence, une inversion figure/fond dans le sens proposé par la Gestalt. Selon cette école de pensée, cette relation (figure/fond) fait en sorte « que nous organisons le stimulus sous la forme d'une figure par rapport à un fond » (Myers, 1995), ce qui introduit la possibilité qu'un même stimulus puisse déclencher plus d'une perception.

Difficile cependant de déterminer plus en profondeur l'effet réel de cette inversion figure/fond mais, tout du moins, il faut être conscient de celle-ci, ne serait-ce que pour se protéger de ses effets possibles.

Il est cependant pertinent de mentionner que le travail présenté ici abordera la satisfaction au travail selon l'approche anglophone, c'est-à-dire que l'univers pris en considération, le fond, sera le travail, alors que la satisfaction sera la figure qui sera surimposée. Conséquemment, la réflexion portera sur le travail et la satisfaction sera vue sous l'angle d'un aspect particulier de celui-ci.

La « Satisfaction au travail » dans la littérature anglaise en psychologie T/O

Afin de suivre une certaine logique et de faire ressortir les étapes du développement du terme satisfaction au travail, les définitions seront présentées dans un ordre chronologique, quoiqu'il soit impossible d'éviter les chevauchements.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il convient aussi de mentionner que l'analyse, effectuée ici, fera abstraction des théories sous-jacentes aux définitions, car ces dernières seront discutées dans le chapitre spécifiquement dédié aux méthodes et aux instruments de mesure de la satisfaction au travail.

Hoppock (1935)

La première définition analysée sera celle de Hoppock (1935). Cet auteur propose que la ST est le résultat de “*any combination of psychological, physiological, and environmental circumstances that causes a person truthfully to say, “I am satisfied with my job”*”.

Cette définition s'inscrit dans le courant de pensée, selon lequel la ST est une attitude générale que P a face à son travail. Ce courant, représenté aussi par Blum (1949), Bullock (1952), Harris (1949a ; 1949b) et Wofford (1971), ne s'intéresse pas du tout aux déterminants de la ST, donc les auteurs qui y adhèrent n'ont aucun intérêt à identifier quelles sont les facettes qui contribuent à cette satisfaction, ni même la contribution relative de celles-ci.

Bien que la définition de Hoppock ait été utilisée à maintes reprises en recherche, elle soulève un problème quant à sa concordance avec la signification courant du mot satisfaction telle qu'elle est présentée dans les dictionnaires anglais.

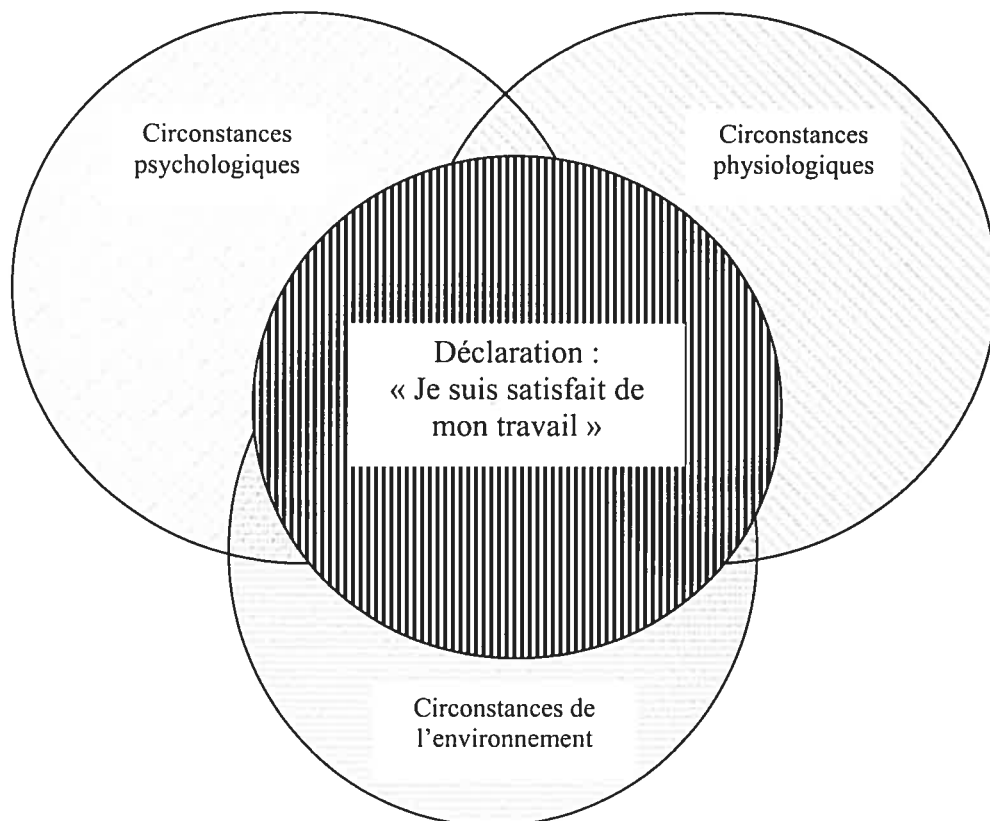
Pour Hoppock, ce qui est central, voire même exclusif, c'est ce que dit la personne, et ce, sans égard aux causes de cette évaluation (déclaration), car lorsqu'une définition inclut autant les circonstances psychologiques que physiologiques ou environnementales, il est probable qu'elle inclut toutes les circonstances possibles. Or, lorsque la langue anglaise définit la satisfaction, elle impose que la source soit un besoin comblé.

Hoppock émet quand même la condition « dire honnêtement » (*truthfully*), mais lorsqu'on accepte que toutes les circonstances psychologiques sont incluses, on doit aussi accepter que certaines d'entre elles, plus subtiles, comme l'évitement de la dissonance cognitive (Cotton et Hieser, 1980) ou l'effet Pollyanna³ (Boucher et Osgood, 1969), puissent conduire P à dire honnêtement (*truthfully*) “*I am satisfied*”, sans que cet énoncé ne résulte de l'évaluation de l'effet d'un stimulus sur le besoin à combler. En fait, il est même possible que cette déclaration survienne alors que la satisfaction n'existe pas, donc que cet énoncé soit faux.

D'ailleurs, la signification du mot “*circumstance*” est elle-même très large, puisqu'elle signifie, selon le *Merriam-Webster Collegiate Dictionary* (Merriam Webster, 2000), une condition, un fait ou un événement qui accompagne, conditionne ou en détermine un autre (“*a condition, fact, or event accompanying, conditioning, or determining another*”).

³ L'effet Pollyanna consiste, selon ses auteurs, en une tendance humaine universelle à utiliser des mots représentant une évaluation positive plus fréquemment que ceux représentant une évaluation négative.

Figure 23 : Représentation schématique de la définition de Hoppock (1935)



En fait, comme le démontre la figure 23, la définition de Hoppock (1977) est exclusivement centrée sur ce que dit P et la raison de l'énoncé n'a aucune pertinence. De plus, cette définition ressemble beaucoup plus à une opérationnalisation de la ST qu'à une définition, puisque l'auteur précise essentiellement une façon de mesurer la ST (par la déclaration de P), alors que son contenu reste indéfini.

Mais, même si l'on accepte qu'il s'agit effectivement d'une opérationnalisation, cette dernière souffre quand même de l'inclusion possible de résultats qui ne sont pas conséquents à la satisfaction des besoins.

On pourrait aussi penser que, pour Hoppock, la ST est un sentiment ou une émotion, mais il ne précise ni l'un ni l'autre. Or, même si c'était le cas, le problème de l'absence de précision sur les sources et les conséquences de la ST demeurerait entier.

Reste donc la possibilité que la ST soit la déclaration elle-même, cette dernière étant garante que les besoins de la personne sont comblés, puisque l'essence même de la ST est liée au concept de besoins comblés. Cependant, rien ne permet non plus d'appuyer cette possibilité, car Hoppock ne postule aucun processus évaluatif intrinsèque à P.

En conclusion, la simplicité de surface de cette définition cache la difficulté, voire l'impossibilité, de déterminer le sens et le contenu de ce qui est mesuré. Sauf pour des raisons purement métrologiques, à quoi sert de mesurer une variable, si l'on n'en connaît ni le sens ni les déterminants, et cela, même si cette variable est généralement utilisée comme variable dépendante.

Smith, Kendall et Hulin (1969)

Pour ces auteurs, la ST est "*the feelings or affective responses to facets of the situation*" (Smith, Kendall et Hulin, 1969, page 6). Donc, selon cette définition, la ST est fondamentalement une réponse affective aux différentes facettes d'une situation, et, ici encore, peu importe les causes de cette réaction. Ces auteurs proposent d'ailleurs qu'il ne soit pas nécessaire de spécifier ni la cause ni la conséquence d'un concept dans une définition.

Cette définition diverge par contre de celle de Hoppock (1935), sur au moins deux points de vue. Premièrement, alors que pour Hoppock la ST est une déclaration, donc qu'elle implique le champ cognitif de la personne, pour Smith, Kendall et Hulin (1969) c'est une émotion ou une sensation, donc elle est du domaine affectif. Elle ne représente donc pas ce qui dit P, mais ce qu'elle ressent.

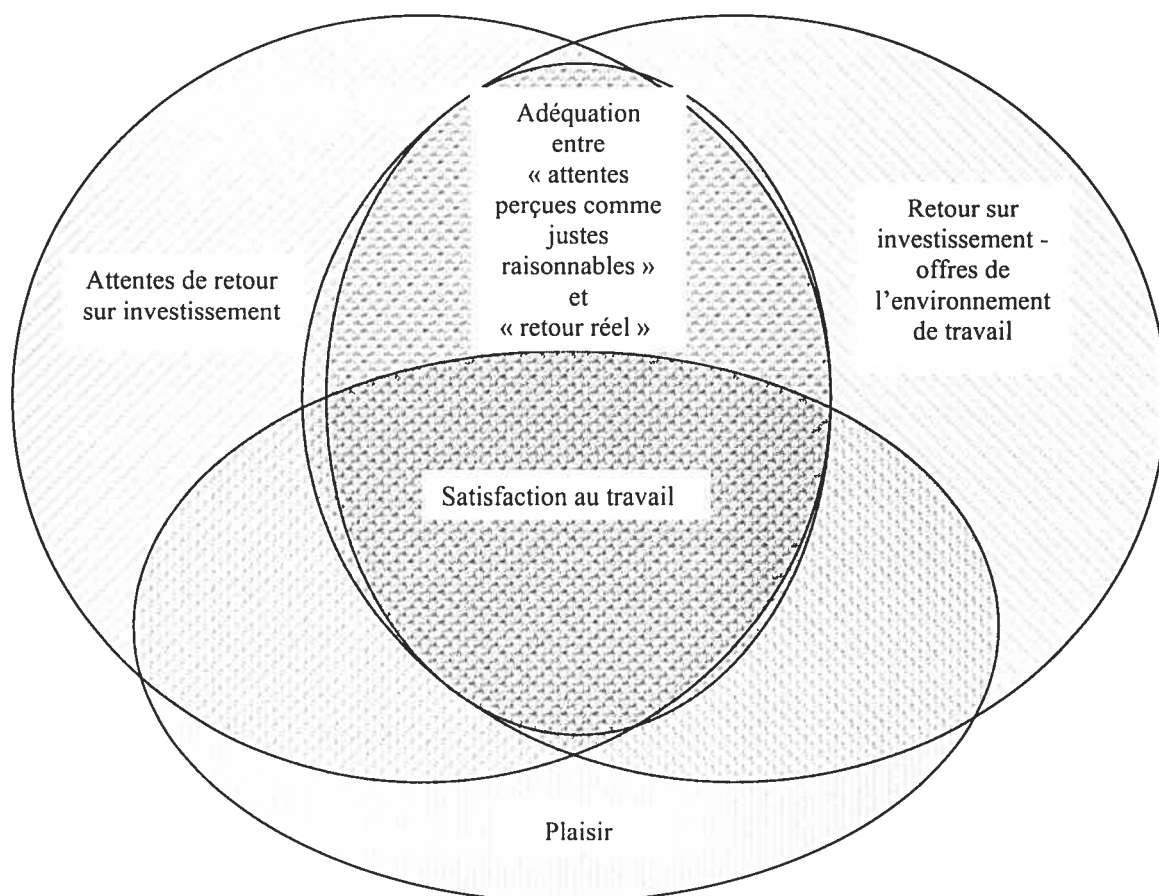
Deuxièmement, alors que Hoppock (1935) considère la ST comme une évaluation globale (de la personne face à son travail), Smith, Kendall et Hulin (1969) proposent plutôt qu'il s'agit d'une réponse à certaines facettes de ce travail, ces dernières pouvant être autant de nature conceptuelle (certains aspects du travail) que de nature temporelle (certains jours de travail).

Cette focalisation vers les affects est une position défendue précédemment par Smith, qui avait déclaré en 1967, que la satisfaction pouvait être vue comme ayant un sens équivalent au plaisir ("*Satisfaction can be viewed as similar in meaning to pleasure*").

En terme de déterminants, ces auteurs postulent que les sensations de ST sont associées à la différence perçue entre ce qui est attendu comme un juste et raisonnable retour et ce qui constitue le retour réel, et cela, en relation avec ce qui est effectivement disponible dans une situation donnée.

De fait, leur approche repose sur une logique économique selon laquelle la ST est une sensation qui résulte de l'évaluation que P fait de son retour sur investissement. Cependant, ce retour sur investissement n'est pas présenté comme une condition *sine qua none*, ce qui permet à cette sensation d'exister et d'être positive, même si la balance économique de l'échange est défavorable à P.

Figure 24 : Représentation schématique de la définition de Smith, Kendall et Hulin (1969)



En résumé, pour Smith, Kendall et Hulin (1969), la ST est essentiellement une réaction affective non spécifiée de l'*homo economicus*, celle-ci résultant de son évaluation de la rentabilité de son investissement en efforts, évaluation adaptée au contexte spécifique dans lequel s'effectue le travail.

Ces auteurs sont d'ailleurs, selon notre revue de la littérature, ceux qui prônent le lien le plus évident entre « satisfaction au travail » et « plaisir » et, comme il fut démontré précédemment, l'une d'entre eux (Smith, 1967) propose même une équivalence de sens entre les deux termes. Cependant, cette équivalence est posée comme un postulat et elle n'est défendue par aucune étude empirique, ni même par une analyse logique ou sémantique.

Locke (1976)

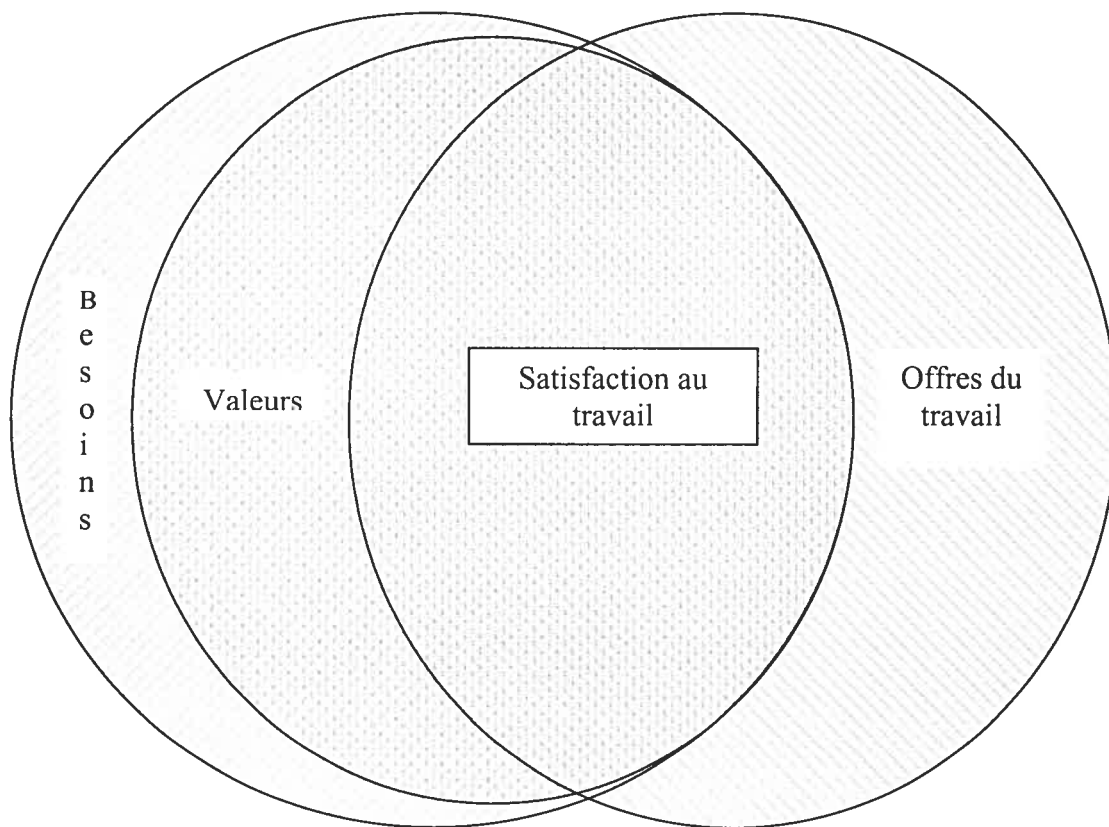
La définition proposée par Locke (1976) s'inscrit à la fois dans la lignée de Smith (1967) et Smith, Kendal et Hulin (1969), selon laquelle la ST est un affect. Cependant, cet auteur prend ses distances par rapport à leur logique, car Locke préconise plutôt une approche basée essentiellement sur la satisfaction des demandes de P.

Selon Locke (1976), la ST se définit comme *“a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience”* et elle résulte *“from the perception that one's job fulfills or allows the fulfillment of one's important job values, providing and to the degree that those values are congruent with one's needs”*.

Cependant, pour saisir ce qu'est, dans l'esprit de Locke, la ST, il faut aussi comprendre les concepts de besoins (*needs*) et de valeurs (*values*). Pour cet auteur, les besoins, qui sont soit physiques ou psychologiques, sont des préalables objectifs à la survie et au bien-être d'un organisme, alors que les valeurs sont ce que cet organisme vise à obtenir (par choix).

Locke différencie aussi les besoins des valeurs en disant que les premiers sont objectifs et qu'ils existent indépendamment de la volonté des personnes, alors que les secondes sont subjectives, donc qu'elles existent essentiellement dans la conscience de la personne. De plus, les valeurs ont, toujours selon Locke, deux composantes : le contenu qui représente ce qui est recherché et l'intensité.

Figure.25 : Représentation schématique de la définition de Locke (1976)



Donc, ce que Locke (1976) ajoute à la définition courante du mot « satisfaction » (besoins comblés par l'environnement), c'est la notion de congruence entre les valeurs et les besoins, ce qui veut dire que P pourrait chercher, par son travail, à combler des attentes qu'elle croit réelles, mais si ces dernières ne sont pas en adéquation avec ses besoins physiques ou psychologiques et avec ses valeurs, cela ne constitue pas de la satisfaction, et ce, même si ses valeurs sont, elles, comblées.

Conséquemment, lorsque P doit évaluer sa ST, elle doit prendre en compte à la fois les offres de son environnement de travail, ses valeurs et ses besoins. Donc le test de satisfaction devient double. Premièrement, P doit se demander si son E permet de combler ses valeurs et ensuite, si ses valeurs sont en congruence avec ses besoins ou si elles aident à les combler.

On peut se demander quelle est l'utilité pour Locke de poser comme processus intermédiaire la notion de valeur, puisque en bout de ligne, il conclut que la satisfaction résultera de l'adéquation entre l'offre et les besoins. Possiblement qu'il voulait exclure les valeurs qui seraient comblées sans que celles-ci ne correspondent à aucun besoin, mais cette approche présuppose à son tour que des valeurs peuvent être recherchées, sans qu'il y ait des besoins physiques ou psychologiques sous-jacents.

Locke (1976) donne comme exemple, pour ce type de conflit entre les valeurs et les besoins, la dépendance aux psychotropes. Selon lui, la consommation peut effectivement combler des valeurs de P sans que celle-ci ait un besoin (physique ou psychologique) pour ces substances. Donc, quoiqu'une satisfaction pourrait être générée à court terme, un inconfort et une insatisfaction devraient s'installer plus tard.

Cet auteur prend donc une attitude moraliste en posant comme prémisse à l'existence de la satisfaction que celle-ci soit « bonne » pour la personne, c'est-à-dire qu'elle vise un besoin physique ou psychologique réel. D'ailleurs, pour Locke, les besoins psychologiques sont surtout les besoins de croissance et il ajoute "*Growth is made possible mainly by the nature of the work itself*".

Que retenir de Locke ? Premièrement, que la ST est essentiellement une question d'adéquation et que celle-ci doit exister à deux niveaux : un extrapersonnel (entre les demandes P et les offres de E) et l'autre intrapersonnel (les valeurs de P et les besoins de P). Deuxièmement, que pour Locke (1976), la satisfaction au travail est un état émotif positif ou plaisant. Mais, ici encore, aucune démonstration empirique, logique ou sémantique n'est offerte au lecteur.

Dawis et Lofquist (1984)

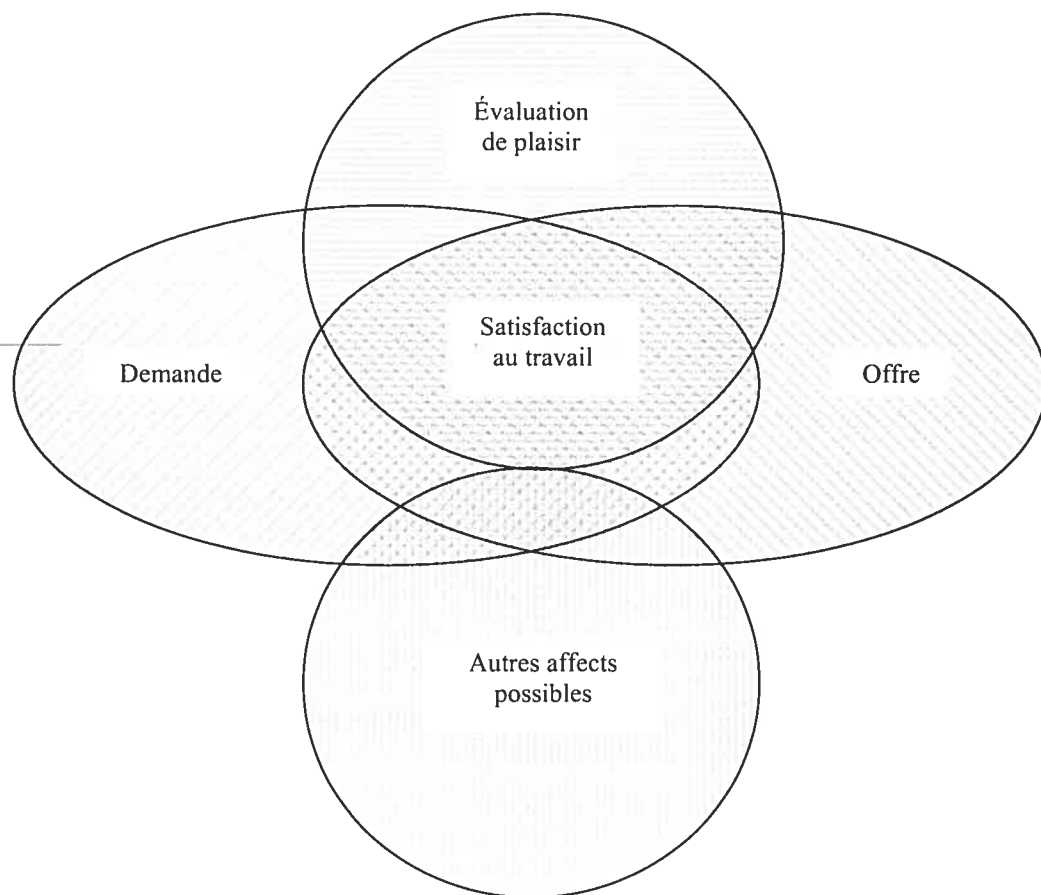
Dawis et Lofquist (1984) définissent la ST comme “*a pleasurable affective condition resulting from one’s appraisal of the way in which the experienced job situation meets one’s needs, values, and expectations*”.

Cette définition combine l’essentiel de celles discutées précédemment, en présentant la ST à la fois comme un état affectif plaisant “*pleasurable affective condition*” et comme une conséquence de l’adéquation entre l’offre de l’environnement (“*the experienced job situation*”) et les demandes de la personne (“*meets one’s needs, values, and expectations*”). Donc, ici encore, les auteurs posent comme conditions *sine qua none* la concomitance, l’adéquation besoin/offre et l’affect plaisant.

Cependant, une fois de plus, la concomitance obligée entre l’affect plaisant (“*pleasurable affective condition*”) et le fait que les besoins soient comblés (“*meets one’s needs, values, and expectations*”) n’est pas démontrée, et ce, ni empiriquement ni logiquement ou sémantiquement. En fait, rien ne vient supporter cette définition qui dévie, elles aussi, de celles qui sont proposées par les dictionnaires anglais courants, qui eux n’imposent pas la concomitance des affects plaisants.

Il serait cependant possible de penser que ces auteurs avaient décidé d’opérationnaliser la ST comme un « plaisir », mais alors leur outil de mesure de la ST, le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1977) aurait utilisé cette opérationnalisation, ce qui n’est pas le cas.

Figure 26 : Représentation schématique de la définition de Dawis et Lofquist



En conclusion, Dawis et Lofquist (1984) postulent une concomitance entre besoins comblés et affect de plaisir et on ne peut que se questionner sur les bases de ce postulat. Or, rien dans les écrits consultés de ces auteurs (Dawis, 1994; Dawis et Lofquist 1984; Dawis et Lofquist, 1990; Lofquist et Dawis 1969; Lofquist et Dawis, 1991; Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1967a; Weiss, Dawis, England, et Lofquist, 1967b; Weiss, Dawis, England, et Lofquist, 1977), n'explique le fondement de la concomitance postulée.

Spector (1997)

De son côté, Spector (1997) définit la ST en disant : “*Job satisfaction is simply how people feel about their jobs and different aspects of their jobs*”.

Bien que cette définition soit plus récente, elle est encore plus large que les précédentes, car elle ne spécifie aucune circonstance causale, ni aucun affect en particulier. Inutile de tenter de représenter cette définition schématiquement puisque tout ce qu'on retrouverait, ce serait deux univers superposés (l'univers “*job satisfaction*” et l'univers “*feeling about their jobs and different aspects of their jobs*”). Cette définition est d'ailleurs très près de celle de Smith, Kendall et Hulin (1969), qui avaient défini la ST comme “*the feeling a worker has about his job*”.

De plus, Spector (1997) introduit, un peu plus loin dans le texte, une possibilité d'équivalence entre des entités non équivalentes. Selon cet auteur, la satisfaction résulte soit d'une sensation globale face à l'emploi (*global feeling about the job*), soit d'une constellation d'attitudes face à divers aspects ou facettes du travail (*constellation of attitude about various aspects or facets of the job*).

Bien qu'il soit logique que l'évaluation d'un ensemble soit équivalent à l'évaluation de toutes ses parties, cette même logique ne tient pas, si l'on évalue plutôt une variété (*constellation*) de celles-ci. Donc, même s'il est possible, dans la pratique, de choisir d'utiliser l'une ou l'autre de ces deux alternatives, le fait de choisir la seconde fera en sorte que la satisfaction mesurée ne représentera qu'une partie de la satisfaction globale, donc la ST mesurée ne sera qu'une ST parmi une multitude possible (chaque constellation possible).

Encore une fois, cet auteur traite la ST comme une sensation (*global feeling*), bien qu'il spécifie que cette dernière devrait être à l'égard du travail ou de certaines facettes de celui-ci, et ce, sans qu'elle doive être conséquente au fait que des besoins soient comblés.

Un dernier commentaire s'impose sur la signification que Spector donne à la ST. L'auteur ajoute à sa définition la précision "*It is the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their job*" (page 2). Donc, toujours selon cet auteur, il y aurait équivalence entre la ST et le fait d'aimer son travail cependant, encore une fois, celle-ci n'est ni empiriquement ni logiquement démontrée, mais elle est présentée comme un postulat évident.

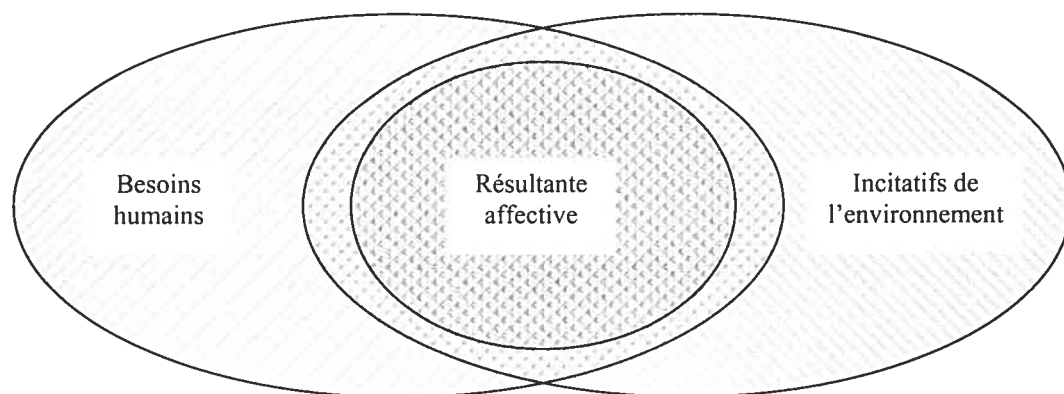
Évidemment, plusieurs mots pourraient être utilisés comme synonymes de satisfaction, mais il est probable que chacun d'eux ferait perdre un peu du sens profond du terme original car, en fait, un synonyme est un mot qui a une signification très voisine et à la limite (Robert, 2002), mais qui n'est pas pour autant équivalent; donc, quoique gagnant en compréhension, le lecteur y perdrait en précision.

La « Satisfaction au travail » dans la littérature française en psychologie T/O

Larouche et Delorme (1972)

La première définition française recensée est celle de Larouche et Delorme (1972) qui propose que la ST « est [...] une résultante affective du travailleur à l'égard des rôles de travail qu'il détient, résultante issue de l'interaction dynamique de deux ensembles de coordonnées, nommément les besoins humains et les incitations de l'emploi ».

Figure 27 : Représentation schématique de la définition de Larouche et Delorme (1972)



Pour ces auteurs, la ST est fondamentalement une fin d'action (page 579), donc une conséquence directe de l'interaction entre les besoins de P et les incitations de E, cette fin conduisant alors à un affect.

De plus, ceux-ci mettent une emphase particulière sur la relation entre l'adéquation personne - environnement en disant : « le travailleur ressentira de la satisfaction ou de l'insatisfaction dans la mesure où s'établira une harmonisation ou une discordance entre les besoins qu'il éprouve et les incitations que lui fournit son travail ». Cet extrait laisse entrevoir une relation causale, sans que celle-ci ne soit démontrée.

Cependant, la notion d'affect est, encore là, présente. En fait, cette définition commence par l'expression «résultante affective», et ce, bien que celle-ci ne soit pas spécifiée. Ceci conduit donc à la question de l'empan possible des affects. En admettant que cet empan s'étende sur un continuum qui va de l'extrême plaisir à l'extrême douleur, on peut se demander si le point milieu, qui serait l'indifférence, fait partie ou non des affects possibles.

D'un côté, si l'indifférence ne fait pas partie des affects possibles, cela voudrait dire que la satisfaction ne pourrait pas exister en concomitance avec cette indifférence et conséquemment, qu'un besoin satisfait, comme celui de respirer, continuerait éternellement à générer un état affectif autre que l'indifférence.

D'un autre côté, si l'indifférence est un affect possible et si tout ce qui se trouve sur le continuum plaisir extrême – douleur extrême est admissible, c'est donc que cette information n'ajoute rien à la définition proposée, puisque tout est possible. Donc, si la ST est un affect, il faudrait alors décrire ce dernier ou tout du moins en donner des symptômes qui permettraient de savoir quand une personne est satisfaite.

Foucher (1980)

Après avoir fait une revue en profondeur et bien étayée des définitions de la ST,

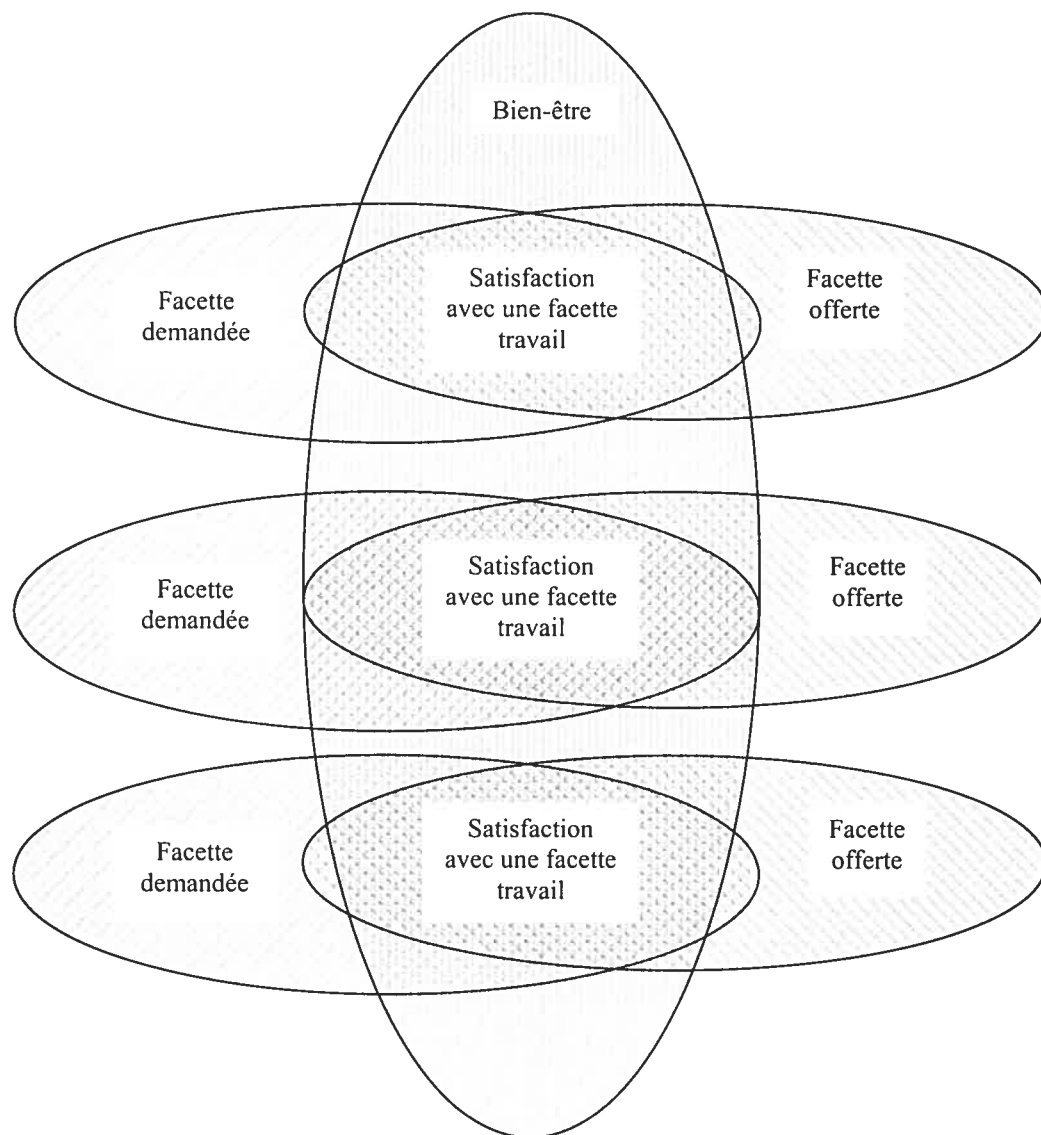
Foucher (1980) retient la définition suivante :

La satisfaction au travail est composée d'une série de réactions personnelles spécifiques à l'égard de différents éléments de la situation de travail. Ces réactions sont fonction de la rencontre entre les besoins de l'individu et les incitations de la situation de travail. Dans la mesure où cette rencontre s'effectue, un état général de bien-être est engendré.

Tout comme celle de Dawis et Lofquist (1984), cette définition impose que les réactions soient conséquentes à la rencontre entre les besoins de l'individu et les incitations de la situation de travail, ce qui permet de bien cadrer la ST. De plus, Foucher prend position sur la question de la globalité ou la spécificité de la ST, en adoptant une vue basée sur l'évaluation de facettes (stimulus) du travail, éliminant *de facto* l'idée d'une satisfaction globale indéterminée.

On peut, par contre, mettre en doute la dernière phrase de cette définition qui propose que la rencontre entre les besoins de l'individu et les incitations de la situation de travail conduit à un état général de bien-être. L'auteur présente d'ailleurs cet énoncé comme un postulat en disant que sa définition « postule qu'il existe un lien entre les différentes dimensions de la satisfaction au travail et un indice général de satisfaction, défini comme un état de bien-être » (Foucher, 1980, page 91). Selon la définition du terme postulat, ce dernier est un « principe indémontrable qui paraît légitime, incontestable » (Robert, 2002).

Figure 28 : Représentation schématique de la définition de Foucher (1980)



Donc, la position que prend Foucher (1980) est que la satisfaction au travail conduit au bien-être, position qui est d'ailleurs partagée par d'autres auteurs, mais contestée par l'auteur de cette thèse.

La principale objection proposée est celle de la parcimonie qui conduit à la question : En quoi cette dernière phrase ajoute-t-elle quelque chose à la définition? On pourrait penser qu'elle aide à la circonscrire, mais ce n'est pas le cas, car le bien-être peut exister en dehors de la rencontre entre les besoins de l'individu et les incitations de la situation de travail. À partir du moment où il existe en dehors de l'intersection entre les besoins et les incitations, c'est donc qu'il peut exister même si les besoins ne sont pas comblés.

D'ailleurs, Foucher (1980) n'en fait pas une condition, mais une conséquence, donc elle ne procure aucun élément permettant de circonscrire l'univers de la satisfaction au travail. Cependant, il postule cette conséquence, ce qui veut dire qu'il la pose comme quelque chose qui paraît incontestable.

Or, cette relation entre satisfaction au travail et bien-être peut paraître incontestable si cet affect (ce bien-être) existait dans un vase clos, c'est-à-dire dans l'univers restreint de la satisfaction au travail, cet univers se trouvant alors à l'intersection des besoins de P et des incitations de E. Mais ce n'est évidemment pas le cas, car cet univers (de la satisfaction au travail) existe à l'intérieur d'un univers plus vaste, celui de la satisfaction avec la vie en général.

Bien que le travail soit une partie importante de la vie et bien qu'en tant que telle il affecte la qualité de vie en général (Hoppock, 1975; Marinoble & Hegenauer, 1988), il n'en demeure pas moins que les autres circonstances de la vie peuvent faire en sorte que la personne n'ait pas accès à un état de bien-être, et ce, même si son travail satisfait ses besoins professionnels. Conséquemment, rien ne démontre que le bien-être est accessible pour tous et en tout temps.

Quoique cette définition semble être celle qui est le plus conforme à la signification résultant de la revue des dictionnaires anglophone et francophone qui fut effectuée, la dernière phrase introduit une variable qui n'a pas pu être vérifiée, donc elle ne sera pas acceptée dans ce travail.

On peut finalement se questionner sur le lien entre l'élément « série de réactions personnelles » et « état de bien-être » en se demandant s'il est possible que, parmi ces réactions personnelles, il y en ait qui génèrent autre chose que le bien-être.

Synthèse des définitions en psychologie du travail et des organisations

La première constatation qui se dégage de cette revue des définitions, c'est le clivage entre les approches selon lesquelles la satisfaction au travail est un construit global (Hoppock, 1935; Larouche et Delorme, 1972; Locke, 1976) et celles pour lesquelles elle est, en fait, le résultat de l'évaluation d'un ensemble de facettes (Dawis et Lofquist, 1984; Foucher, 1980; Smith *et al*, 1969).

Dans un second temps, il se dégage aussi un clivage entre les définitions qui focalisent sur la ST comme une résultante affective et celles pour lesquelles elle est essentiellement un état d'adéquation entre P et E. D'ailleurs, cette assimilation de la ST à une émotion ou à un affect de plaisir et de bien-être est difficilement compréhensible, car, comme il a été dit à plusieurs reprises, aucune recherche empirique ne démontre l'existence de cette émotion ou de cet affect. En fait, la relation entre affect et satisfaction au travail est généralement posée comme un postulat, donc comme un élément qui n'a pas à être justifié.

Contrastant avec cette conception de la ST comme une émotion ou affect positif, Strong (1955) avait adopté la position que la "*Satisfaction is normal, dissatisfaction is abnormal*". Plus précisément, pour Strong, la satisfaction, c'est l'absence d'émotion ou d'affect particulier, alors que c'est l'insatisfaction qui les génère.

Cependant, cette approche (Strong, 1955) pose aussi une prémisse non démontrée, celle que P est, par défaut, satisfaite. Or, pour pouvoir argumenter sur son énoncé, il serait nécessaire de connaître sa définition du mot « satisfaction », définition qu'il n'a pas pris la peine de préciser.

Par contre, certaines données empiriques d'un texte de synthèse préparé par l'auteur de ce travail démontrent plutôt que le plaisir, possiblement lié à la satisfaction des besoins, n'est pas un état universellement et uniformément accessible à toutes les P, mais qu'il dépend à la fois du type de besoin comblé, et ce, sans oublier qu'il y a aussi un influence venant des facteurs génétiques et de l'apprentissage social, influence qui sera discutée en détail dans la prochaine section.

D'ailleurs la possibilité de relation entre le type de besoin et l'affect généré fera l'objet d'une vérification empirique encore plus importante dans le prochain chapitre.

Critique des définitions utilisées en psychologie du travail et des organisations

1. Les affects concomitants à la satisfaction au travail ne seraient pas toujours les mêmes pour toutes les personnes

Selon Arvey, Bouchard, Segal et Abraham (1989) et Bouchard, Arvey, Keller et Segal (1992), jusqu'à 30 % de la variance observée de la satisfaction au travail serait due à des facteurs génétiques. Leur étude utilisait le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1977), qui est un instrument très crédible de mesure de satisfaction au travail (Muchinsky, 1983), pour comparer 34 paires de jumeaux monozygotes élevés séparément. Ces auteurs ont obtenu une corrélation de 0,309 ($p < 0,05$) entre les facteurs génétiques et la satisfaction au travail, cet effet étant plus grand pour les facteurs de satisfaction intrinsèques ($r = 0,315$; $p < 0,05$), alors qu'il ne serait pas statistiquement significatif pour les extrinsèques, quoique étant dans la même direction que les facteurs intrinsèques.

Bien que ces résultats furent critiqués sur la base de la restriction de l'empan des variables, de même que sur certaines règles de validité interne et externe (Cropanzano et James, 1990), cette critique portait essentiellement sur la répartition entre l'héritabilité des caractéristiques de la personne vs l'acquisition sociale de celles-ci et non pas sur les corrélations obtenues. Par exemple, selon ces derniers auteurs, il serait aussi possible que les jumeaux partagent plutôt la caractéristique de choisir un même type d'emploi, qui lui serait plus ou moins satisfaisant, plutôt que la caractéristique d'être intrinsèquement satisfait au travail comme le proposent Arvey, Bouchard, Segal et Abraham (1989).

Mais l'aspect idiosyncrasique de la satisfaction a aussi été démontré par Gerhart (1987), Staw et Ross (1985) et Staw, Bell et Clausen (1986) de même que par Hoppock (1935) et Smith (1955), ces deux derniers ayant conclu que certaines personnes, insatisfaites de leur travail, sont aussi insatisfaites face aux autres aspects de leur vie. Conséquemment, ces auteurs proposent comme interprétation que certains traits de P pourraient être déterminants dans la satisfaction au travail.

De leur côté, Kornhauser (1965), Iris et Barrett (1972), et Weitz (1952) ont démontré qu'il existait des corrélations significatives entre l'attitude face au travail et celle face à la vie en général. Finalement, la méta-analyse de Tait, Padgett et Baldwin (1989) conclut à une corrélation de 0,44 entre la satisfaction au travail et celle dans la vie en général.

Donc, il est important de réaliser que la satisfaction au travail existe dans un univers plus grand, celui de la satisfaction avec la vie en général et que plusieurs études ont démontré empiriquement qu'il existait un lien entre les deux univers. Alors que certains auteurs appuient l'approche que les dispositions personnelles (qui font partie de la vie en général) affectent la satisfaction au travail (Judge et Locke, 1993; Schmitt et Mellon, 1980; Staw, Bell et Clausen, 1986; Staw et Ross, 1985), d'autres prétendent que c'est plutôt l'inverse qui se produit, c'est-à-dire que la satisfaction au travail affecte la satisfaction face à la vie en général, et ce, à cause de l'importance du travail dans la vie (Chacko, 1983; Orpen, 1978; Rousseau, 1978).

En conclusion, toutes ces données font ressortir explicitement qu'il existe des variables idiosyncrasiques qui affectent la satisfaction au travail. Quoique ces données ne permettent pas de départager la contribution relative de l'héritage génétique et de l'apprentissage social, il n'en demeure pas moins qu'elles sont suffisantes pour soutenir l'existence de variables idiosyncrasiques dans la mesure de la ST, variables qui sont donc indépendantes de E et de l'interaction P x E.

De fait, ces données démontrent aussi qu'il est peu probable que la réaction affective conséquente au fait que les besoins soient comblés soit la même pour toutes les P ou que la satisfaction des mêmes besoins chez différentes P produise les mêmes affects.

2. La validité externe du construit psychologique de satisfaction au travail est faible

Comme il a été discuté sommairement dans la section portant sur les définitions spécialisées du mot satisfaction, l'utilisation que la recherche en psychologie du travail et des organisations en fait risque d'en limiter la validité externe.

Ceci dit, bien qu'il soit acceptable pour un auteur de personnaliser un construit comme celui de satisfaction au travail, et ce, tout comme il peut être acceptable pour une science d'utiliser un terme de façon particulière, voire unique, il n'en demeure pas moins que le mot garde, dans la population en général, son sens commun.

Évidemment, lorsque le mot est utilisé essentiellement pour des échanges intradisciplines, le sens particulier que ceux-ci donnent à ce mot risque peu de causer de la confusion. Mais qu'en est-il quand le mot fait aussi partie du langage courant comme le mot satisfaction.

Loin d'être exclusif au domaine de la psychologie, ce mot est omniprésent autant dans les autres disciplines que dans le langage courant. Donc, il fait fondamentalement partie de ce qu'on pourrait appeler le domaine public. Conséquemment, quelle que soit la définition que la psychologie donne à ce mot, il est possible, voire probable, que les participants aux recherches utilisent la définition courante de celui-ci lorsqu'ils ont à répondre à des instruments portant sur ce construit.

D'ailleurs, la tâche de recenser ou de préciser la définition courante d'un mot n'appartient pas à la psychologie, mais à la linguistique en général et à la sémantique en particulier.

Comme mentionné précédemment, les langues anglaise et française utilisent deux modèles différents. En français, la signification courante d'un mot est soumise à une académie qui juge de la pertinence de l'utilisation et qui décide ou non d'admettre le mot et sa ou ses significations. De son côté, la langue anglaise utilise une approche plus décentralisée, laissant à chaque éditeur de dictionnaire, le soin de recenser lui-même l'utilisation sémantique d'un mot et de décider ou non de l'inclure dans ses publications.

Comme il a été démontré au début de cette section, aucun des dictionnaires anglais consultés ne permet l'utilisation du mot satisfaction comme un affect non lié, ni au fait de consommer des stimuli ni à celui de combler des besoins ou des désirs. Pour ce qui est des dictionnaires français, donc de la position de l'Académie française, la satisfaction peut être un plaisir ou un bien-être, mais seulement si ces derniers découlent de « l'accomplissement de ce qu'on attend » (Robert, 2002), mais, ici encore, aucun dictionnaire n'assimile automatiquement le plaisir à la satisfaction.

Évidemment, le chercheur en psychologie n'est pas lié par ces définitions et il peut les remettre en question s'il a des raisons de croire que celles-ci ne représentent pas l'idée que les personnes se font du mot mais, dans ce cas, son objectif sera d'expérimenter cette définition auprès de la population.

Or, aucune étude parmi les dizaines recensées ne propose une telle démarche, mais plusieurs d'entre elles proposent des définitions fondamentalement différentes, voire même en contradiction avec celles des dictionnaires (par exemple Smith, 1967; Smith *et al*, 1969; Spector, 1997).

Évidemment, il serait possible de postuler que ce qui est présenté dans la littérature comme définition est en fait l'opérationnalisation scientifique du mot. Mais, si tel est le cas, l'auteur doit quand même respecter le sens même du mot, car l'opérationnalisation d'un mot n'est pas sa définition, mais représente « les opérations impliquées dans la mesure d'une variable » (Babbie, 1998), la définition de celle-ci devant quand même garder son intégralité.

Ceci dit, ce qui est proposé ici, c'est que la confusion portant sur l'expression « satisfaction au travail », relevée par Katz et Van Maanen (1977) et par beaucoup d'autres auteurs et chercheurs, tient de la mauvaise utilisation du mot satisfaction et, qui plus est, des diverses opérationnalisations qui sont conséquentes à ces définitions.

De là, selon l'auteur du texte présenté ici, la nécessité de faire une synthèse des diverses utilisations et d'identifier le tronc commun autour duquel il serait possible d'établir un consensus, consensus qui devrait respecter l'essence sémantique du mot satisfaction.

Éléments de consensus des définitions analysées

Effectivement, un certain consensus peut quand même être dégagé, celui-ci se situant autour du concept d'adéquation entre les besoins de la personne et les offres de l'environnement (Dawis et Lofquist, 1984; Foucher, 1980; Larouche et Delorme, 1972; Locke, 1976) et lorsque cette adéquation n'est pas explicitement mentionnée, elle fait quand même partie des alternatives possibles.

Dans le cas de Hoppock (1935), lorsqu'il dit que la satisfaction résulte de n'importe quelles circonstances qui font dire à P « je suis satisfaite », on peut considérer effectivement que cette adéquation fait aussi partie des circonstances possibles. Donc, rien dans cette définition n'exclut cette possibilité.

Pour ce qui est de Smith, Kendall et Hulin (1969), ces auteurs mentionnent quand même dans leur texte que cet état affectif est conséquent à la perception d'adéquation entre les attentes perçues comme justes et raisonnables et le retour réel. Finalement, la définition de Spector est tellement vague qu'elle admet facilement que la ST puisse résulter de l'adéquation entre les besoins de P et les offres de E.

Mais il est aussi important de noter, encore une fois, qu'aucun des auteurs cités ni aucune étude ayant pour but de mesurer la ST n'ont vérifié si la définition de cette expression qu'ils postulaient était effectivement ce que les participants entendaient par ce mot. La majorité des recherches se limitait à assumer que si le participant répond « Je suis satisfait », c'est qu'il exprime ce que le chercheur a présenté comme sa définition de la satisfaction. Donc, si le chercheur définit la ST comme un plaisir et que le participant se dit satisfait, il assumera que ce dernier ressent du plaisir, mais est-ce cela que le participant ressent vraiment ?

Tableau XIII : Points communs entre les définitions

	Hoppock (1935)	Smith <i>et al.</i> (1969)	Locke (1976)	Dawis et Lofquist (1984)	Spector (1997)	Larouche et Delorme (1972)	Foucher (1980)
Adéquation entre les demandes de P et offres de E			X	X		X	X
Basée sur la situation		X					
Émotion ou sentiment non spécifié		X			X	X	
Émotion et/ou sentiment de plaisir			X	X			
Émotion et/ou sentiment de bien-être							X
Basée sur la déclaration de satisfaction au travail	X						

En conclusion, il semble qu'il serait possible de dégager un consensus autour de la condition nécessaire « besoin comblé ». Donc, dans cette optique, la ST pourrait, encore ici de façon intérimaire, être définie comme la conséquence du fait qu'un ou des besoins professionnels de P soient comblés par son E de travail.

Analyse de la ST dans le contexte du travail

Il convient de spécifier que deux possibilités s'offraient pour circonscrire le concept de satisfaction au travail. La première consistait à définir l'univers de la satisfaction en précisant ses limites par l'extérieur, c'est-à-dire en le circonscrivant par « ce qu'il n'est pas ». Cette approche propose donc de déterminer ce qui se trouve à la limite de celui-ci et qui risque d'être confondu avec ce dernier.

Par exemple, Foucher (1980) débute son texte de définition de la satisfaction au travail en précisant la relation qui existe entre ce terme et ceux de moral, climat de l'organisation, motivation et aliénation, ce qui lui permet de délimiter les frontières de son univers « satisfaction au travail » et, par la suite, qui l'amène à proposer une définition de la satisfaction au travail elle-même.

La seconde approche, qui fut d'ailleurs retenue ici, est de se concentrer sur la définition du construit analysé en identifiant les conditions d'appartenance. Cette approche impose cependant que ces conditions soient à la fois nécessaires et suffisantes pour qu'un élément appartienne à cet univers.

Mais, pour bien définir la ST, il est aussi nécessaire de contextualiser ce construit. Dans la majorité des discussions précédentes où la notion de ST était traitée en terme d'accomplissement des besoins de la personne par l'environnement de travail, ainsi que dans la majorité des articles portant sur ce sujet, P était présumée être libre de consommer les stimuli de l'environnement.

Cependant, il est nécessaire de prendre en considération que, dans le contexte du travail, cette liberté est contrainte et cette contrainte, inhérente à cet environnement particulier (Carpentier-Roy et Vézina, 2000; Dejours, 1995), ne concerne pas seulement la liberté de consommer ou non les stimuli présents, elle implique aussi de ne pas consommer d'autres stimuli puisque, règle générale, la relation d'emploi est exclusive (un seul emploi par personne).

Outre les contraintes émanant de E, les lois en vigueur dans la majorité des sociétés démocratiques, font en sorte que P peut elle aussi imposer des contraintes à E, que ce soit par des actions collectives, comme le droit à la syndicalisation, ou individuelles, par le recours aux lois du travail.

De façon toujours aussi réciproque, l'interdiction implicite d'avoir plus qu'un emploi trouve sa contrepartie dans les lois régissant le lien d'emploi qui font en sorte que E doit se satisfaire de l'offre de P, et ce, jusqu'à ce qu'un certain niveau de mécontentement conduise au licenciement de cette dernière.

Donc, en plus d'être psychologique, la relation entre P et E est de nature économique et légale. Elle est économique dans le sens où chaque partie a des demandes à combler et qu'elle est prête à offrir quelque chose en échange, et légale dans le sens où chaque partie peut contraindre l'autre, en l'empêchant de combler certains de ses besoins et en la forçant à offrir des choses malgré elle.

Bien qu'il soit possible, de façon théorique, d'opposer l'argument que P est toujours libre de quitter E, cet argument serait irréaliste car, bien que cela pourrait être légalement possible, d'autres contraintes sociales comme la disponibilité des emplois, les lois faisant en sorte que, dans certaines sociétés, P perdrait son revenu compensatoire (par exemple : l'assurance-emploi au Canada) si elle quittait volontairement E sans s'intégrer rapidement à un autre E, l'insécurité, l'endettement personnel, les liens personnels créés avec les pairs. Tous ces éléments font en sorte que le niveau d'insatisfaction de P devra être assez élevé pour qu'elle prenne la décision de se séparer de E.

Dans ce contexte, la notion de ST inclut autant, pour P, le fait de consommer un stimulus désiré, qui est rendu disponible par E, que celui de ne pas être privée d'un stimulus désiré (que E ne prive pas P de ce stimulus) et finalement de ne pas avoir à consommer un stimulus indésirable (que E n'impose pas de stimulus à P).

Donc, comme le démontre le tableau XIV, le fait que le besoin de P soit comblé équivaut au fait que cette P satisfasse simultanément les besoins de E, et ce, de façon à ce que ce dernier n'ait pas à les lui imposer, ni à la priver de certains autres.

Tableau XIV : Relation entre les besoins de P et de E

Satisfaction de P	Accomplissement des besoins de P par E Besoins P = Offres de E	Accomplissement des besoins de E par P Besoins E = Offres de P	Satisfaction de E
Absence de satisfaction de P	Privation des besoins de P par E Besoins P > Offres de E	Privation des besoins de E par P Besoins E > Offres de P	Absence de satisfaction de E
	Imposition des besoins de E à P Besoins P < Offres de E	Imposition des besoins de P à E Besoins P < Offres de E	

Conséquemment, si la satisfaction de P est indissociable de celle de E, cela veut dire que les demandes de P doivent être en adéquation avec les offres de E et que les demandes de E doivent aussi être en adéquation avec les offres de P, cette adéquation signifiant qu'elles sont essentiellement équivalentes.

En fait, toute cette argumentation avait comme but de démontrer que la mesure de la ST est essentiellement la mesure de l'adéquation entre les besoins de la personne et les offres de l'environnement et *vice versa*. Quelle que soit la déviation à cette adéquation et quelle qu'en soit la cause, elle aura le même effet, soit l'absence de satisfaction.

Donc, d'une économie additive basée sur la somme des satisfactions, moins les impositions et les privations, il faut maintenant plutôt considérer la ST comme une mesure d'adéquation, c'est-à-dire de congruence entre les besoins de la personne et les besoins de l'environnement.

En résumé, lorsqu'il est question de relation contraignante, comme celle imposée par le travail, il n'est plus possible de considérer la ST seulement sous l'angle des besoins de P, mais il faut admettre que la satisfaction des besoins de P est indissociable de celle de E.

Définition proposée de la ST

À la lueur des analyses et des arguments présentés précédemment, la définition suivante de la satisfaction au travail est proposée.

La satisfaction au travail, c'est l'adéquation entre les besoins et les offres professionnels de la personne et ceux de son environnement de travail.

De son côté, la conséquence postulée est la suivante.

La satisfaction au travail devrait permettre le maintien de l'état physiologique et psychologique idiosyncrasique de la personne ou un retour vers celui-ci.

La logique qui sous-tend cette définition, de même que ses principaux éléments, qui sont la notion d'adéquation, de besoins et d'offres professionnels et celle d'état idiosyncrasique seront explicités, analysés et défendus dans les prochains paragraphes.

Il est aussi à noter que la seule raison pour laquelle une conséquence affective a été postulée est de faire ressortir clairement la position distincte adoptée dans ce texte, position qui permet une place prépondérante aux spécificités de P et aux effets particuliers de ses autres E.

L'adéquation (entre les besoins et les offres professionnels de la personne et ceux de son environnement de travail)

Le terme adéquation a été choisi pour mettre l'emphase sur le fait qu'il ne s'agit plus de simplement satisfaire les besoins de P, mais ce terme impose à la fois que tous les besoins de P soient comblés. Cela implique que les offres de E couvrent les besoins de P et qu'aucun besoin de E ne soit imposé à P, de même que les offres de P satisfassent les besoins de E et que P n'impose aucun de ses besoins à E. Donc, c'est essentiellement une superposition des univers des besoins de P et de E, cette superposition impliquant en elle-même qu'il n'y ait aucun débordement, donc, qu'aucun besoin de P ou de E reste non satisfait.

Conséquemment, ce qui est proposé ici, c'est que les besoins de P ne sont pas limités qualitativement; par exemple, cela peut être le besoin d'avoir quelque chose ou de ne pas se le faire imposer. Ils peuvent porter autant sur des objets concrets (le besoin d'argent) que sur des émotions (le besoin d'avoir du plaisir), mais aucun besoin ni aucune conséquence ne sont présumés universels ou exclusifs au travail. Comme il sera discuté plus loin dans ce texte, cette adéquation peut même, dans certains cas, être pathologique. Cependant, selon la définition présentée ici, s'il y a adéquation entre P et E, il y a ST, et cela, quel qu'en soit le résultat sur les affects.

Mais cette nouvelle approche n'exclut pas que le plaisir et le bien-être peuvent être des besoins pour certaines personnes, tout comme il est aussi possible qu'ils ne le soient pas pour d'autres, mais dans ce cas, ces affects sont traités comme des besoins idiosyncrasiques.

En conclusion, cette partie de la définition impose qu'il existe une seule condition nécessaire et suffisante, soit que les besoins professionnels de P (et de E) soient réciproquement comblés, donc que ces deux éléments (P et E) soient en adéquation.

Les besoins et les offres professionnels de la personne et ceux de son environnement de travail

Une autre constatation s'impose, soit le fait que le E de travail n'est pas le seul environnement de P. Cette constatation amène à son tour la question de la distribution des besoins de P à travers ses multiples E.

Conséquemment, deux postulats sont possibles; premièrement, que P va chercher à combler ses multiples besoins (idiosyncrasiques) en utilisant les offres des divers E dans lesquels elle évolue. Ensuite, il est aussi possible de postuler que P devra présumer, avec justesse ou non, des offres particulières (stimuli) de chacun de ses E, et ce, afin de leur assigner la tâche de combler certains de ses besoins particuliers.

Donc, les E non professionnels auront, eux aussi, à combler certains besoins de P et ils peuvent ou non réussir à le faire. Cependant, s'ils en sont incapables, P pourrait alors les réassigner à son E professionnel qui se verra alors mandaté pour les combler, et cela, alors que celui-ci n'offre possiblement pas les stimuli nécessaires. La réciproque est aussi vraie, ce qui fait que les besoins professionnels non comblés par le travail pourraient se voir réassignés vers ses E non professionnels.

Pour ces raisons, la définition proposée restreint la mesure de la ST aux besoins et aux offres qui sont professionnels, afin d'éviter que le débordement des besoins non professionnels de P qui seraient non comblés par ses autres E, vienne fausser la mesure de la ST.

Cette approche est similaire à la « théorie du débordement » (*spill over*) (Judge et Hulin, 1994; Judge et Locke, 1993; Staw, Bell et Clausen, 1986 ; Staw et Ross, 1985), selon laquelle les dispositions affectives d'une personne débordent d'un E à l'autre. Conséquemment, le fait que certains besoins demeurent non comblés, donc que P soit insatisfaite face à ceux-ci, peut entraîner un débordement sur son E de travail, ce qui fait que la ST est aussi affectée par les dispositions affectives que cette lacune génère.

Cependant, la direction du débordement ne fait pas l'unanimité. Alors que les auteurs cités dans le paragraphe précédent prétendent que le débordement se fait dans la direction de « la vie en général » vers le travail, d'autres proposent que celui-ci se produit plutôt du travail vers la vie en général (Rousseau, 1978).

Finalement, certains autres, comme Judge et Watanabe (1993) suggèrent, à la suite d'une étude empirique et d'une revue de la littérature, que les deux types de satisfaction sont réciproquement et significativement reliés. Cette dernière approche est celle qui sera adoptée dans ce travail.

Donc, les besoins professionnels de P, besoins qui sont à la base assignés à son E de travail, peuvent être augmentés ou réduits par les stimuli qui sont soit déficients ou excédentaires dans ses autres E.

En conclusion, il est nécessaire, afin d'éviter la contamination de la mesure de la ST par le débordement (en plus ou en moins) venant des autres E, de limiter le plus précisément possible les stimuli sur lesquels porte cette mesure, ceux-ci devant être essentiellement les stimuli représentant les offres généralement disponibles dans les E de travail. Ces derniers ont d'ailleurs été discutés et identifiés dans le chapitre portant sur l'environnement.

Le maintien de l'état physiologique et psychologique idiosyncrasique de la personne ou le retour vers celui-ci

En ce qui concerne les conséquences de la ST, la principale divergence entre la définition proposée ici et celle que l'on retrouve dans la majorité de la littérature portant sur ce construit est que le résultat prévu de la ST est le maintien de l'état physiologique et psychologique idiosyncrasique de la personne ou, tout du moins, un retour, plus ou moins prononcé, vers celui-ci.

Il est à noter que le mot « idiosyncrasique » a été retenu en lieu et place du mot « normal », qui aurait probablement été plus explicite, mais ce dernier comportait un jugement social implicite, car ce mot peut aussi être défini comme « qui est conforme au type le plus fréquent », alors que le mot idiosyncrasie lui signifie « disposition personnelle et particulière, généralement innée, à réagir à l'action des agents extérieurs » (Robert, 2002).

De fait, la position présentée ici est similaire à celle que Strong (1955) avait adoptée en écrivant "*Satisfaction is similar to absence of toothache. No thought is given to the condition. But, when dissatisfaction and toothache increase in intensity to a certain degree action occurs designed to eliminate the unpleasantness*" (page 113).

Cependant, on ne peut nier, comme le suggère Foucher (1980), que le lien entre la satisfaction et le bien-être semble quelque chose de généralement admis, mais ce postulat est essentiellement statique, c'est-à-dire qu'il est possible, voire probable, que la satisfaction d'un besoin génère, sur le coup, un état de bien-être. Mais cet état peut aussi être conséquent au fait que le besoin non satisfait génère un état de tension, qui a disparu avec la satisfaction de celui-ci. Donc, la question fondamentale, non répondue dans la littérature étudiée ici, demeure entière: Est-ce que cet état de bien-être va perdurer ou si, au contraire, il sera éphémère ?

Plusieurs recherches ont démontré que l'état de bien-être et/ou de plaisir provoqué par la satisfaction d'un besoin décroît avec le temps (Headey et Wearing, 1989 ; Suh, Diener et Fujita, 1996). Les résultats empiriques de Suh, Diener et Fujita (1996) suggèrent d'ailleurs que l'impact de la majorité des événements positifs de la vie s'estompe après seulement trois mois.

Comme il a été discuté dans le chapitre portant sur les intérêts, cette temporalité avait aussi été soulevée à l'égard de ceux-ci par Arnold (1906a) et par Herbermann, Pace, Pallen, Shahn et Wynne (1913), le premier soutenant cet énoncé en démontrant que l'intérêt est plus grand pour les tâches non complétées que pour celles qui le sont.

Toujours dans la même ligne de pensée, Headey et Wearing (1989) proposent un modèle d'équilibre selon lequel l'individu tend à revenir à son état normal avec le temps, et ce, à moins que de nouveaux événements viennent perturber cet état.

Appliqué à l'exemple du mal de dent de Strong (1955), cela voudrait dire que si P a besoin d'un dentiste pour la faire revenir à l'état « ne pas avoir mal au dent », et si E lui procure ce dentiste qui lui répare alors sa dent, l'état de bien-être ressenti par P sera présent, mais sa durée sera éphémère, et ce, bien que son besoin qui est « ne pas avoir mal aux dents » soit toujours comblé, donc satisfait.

Les résultats de Suh, Diener et Fujita (1996) vont plus loin et démontrent que cette logique vaut aussi pour les besoins reliés au travail, comme le fait d'obtenir une promotion, une augmentation de salaire, l'amélioration des heures ou des conditions de travail, etc. Donc, même si le fait de satisfaire ses besoins quant aux conditions du travail génère, sur le coup, un bien-être subjectif, ce bien-être lui aussi disparaîtrait avec le temps pour faire place à un retour de l'état idiosyncrasique de la personne.

D'ailleurs, plusieurs auteurs (Costa et McCrae, 1980, 1984; Costa, McCrae et Zonderman, 1987; Diener, Sandvick, Pavot et Fujita, 1992) avaient démontré que le niveau de bien-être ressenti par une personne est beaucoup plus dépendant de ses caractéristiques personnelles que des événements qui se produisent dans sa vie.

En fait, il est même possible que l'état de plaisir ou de bien-être soit plutôt une indication que l'état de satisfaction n'est pas encore atteint qu'une indication qu'il est atteint. Par exemple, Carver et Scheier (1990) proposent que les affects subjectifs (positifs ou négatifs) soient générés par le rythme de progression vers le but. Une progression plus rapide que celle considérée comme normale induira une augmentation des affects positifs (bien-être, plaisir), alors qu'une progression qui a un rythme inférieur produira une augmentation des affects négatifs.

Il est intéressant de noter que, selon ces auteurs, un rythme de progression égal à celui considéré comme normal ne produira aucun affect. Conséquemment, lorsque le but est atteint, il n'y a plus de progression possible et donc, l'état affectif redevient celui qui est dépendant de la personnalité de l'individu.

Murray (1938) avait, de son côté, postulé que l'état de plaisir était lié à la réalisation d'un besoin ("*needs*") et qu'en fait, ce plaisir était le signal de l'atteinte finale et que, dans certains cas, le plaisir éprouvé par P, face à un certain stimulus, était ce qui l'informait du fait que ce stimulus avait été un besoin pour elle. Cependant, toujours selon Murray (1938), ce plaisir serait éphémère, car aussitôt ce besoin comblé, un autre apparaîtrait et P partirait alors à la recherche de la satisfaction de cet autre besoin.

Cette position est d'ailleurs dans la même optique que celle de Headey et Wearing (1989), qui avaient proposé un modèle d'équilibre qui peut se résumer par leurs propos suivants :

“... each person is regarded as having « normal » equilibrium levels of life events and SWB (Subjective well Being), predictable on the basis of age and personality. Only when events deviate from their equilibrium levels does SWB change. Unusually favourable events enhance SWB; unusually adverse events depress it”.

Donc, selon ces auteurs, l'équilibre, qui peut être représenté par l'adéquation entre les besoins de P et les offres de E, produirait un retour, complet ou partiel, des états physiologiques et psychologiques idiosyncrasiques de la personne.

Cependant, il est important aussi de saisir que, dans certains cas, la satisfaction des besoins de P par son environnement de travail, ne pourra que réduire la différence existante entre son état idiosyncrasique et son état actuel car, comme il fut démontré plus haut, le travail n'est pas le seul contribuant à la satisfaction en général. Plusieurs auteurs ont démontré qu'il existait aussi un effet de débordement “*spill over*” entre la satisfaction face à la vie en général et celle face au travail, et vice versa (Chacko, 1983; Judge et Locke, 1993; Near, Rice et Hunt, 1978; Orpen, 1978; Rousseau, 1978; Schmitt et Mellon, 1980; Staw, Bell et Clausen, 1986; Staw et Ross, 1985).

Malgré tout, le bien-être et/ou le plaisir peuvent aussi faire partie de cet état idiosyncrasique mais, dans ce cas, ces affects représentent des besoins qui sont spécifiques à certaines P. En pratique, cette demande de P pourra se traduire par un besoin de rechercher dans son environnement de travail, comme dans son environnement de vie, des défis lui permettant de générer de nouveaux besoins et de progresser vers ceux-ci. Alors, selon l'évaluation de la progression vers son but que l'individu fait, il obtiendra ou non la satisfaction de son besoin de plaisir ou de bien-être.

Finalement, cette définition reconnaît aussi que le retour complet à l'état idiosyncrasique de P sera possible, si et seulement si, tous les autres E comblent aussi les besoins qui leur ont été assignés par P, car si le E de travail devait conduire seul à cet état, cela voudrait dire qu'il devrait combler, à lui seul, tous les besoins de P.

Pour ces raisons, la définition proposée spécifie que la ST « devrait » conduire à un retour à l'état idiosyncrasique normal, car ce retour est conditionnel au fait que les autres E aient suffisamment comblé les autres besoins de P, pour que ceux-ci n'aient pas débordé sur le E de travail.

Donc, le mot « devrait » doit être interprété comme une condition non nécessaire, car les besoins professionnels peuvent aussi être comblés par d'autres environnements, et elle est également une condition non suffisante, car les autres besoins doivent aussi être comblés pour permettre ce retour et ce maintien.

Mais, même si cette condition (l'adéquation entre les besoins et les offres professionnels de la personne et ceux de son environnement de travail) n'est ni nécessaire ni suffisante au retour complet et au maintien de l'état idiosyncrasique, elle n'en est pas pour autant sans importance, car on peut présumer que le E de travail doit assumer sa charge de satisfaction pour que ce retour se produise entièrement et qu'il en résulte éventuellement un maintien de celui-ci.

De plus, reconnaissant la multitude et la variabilité des états idiosyncrasiques possibles, la définition proposée admet que certaines P, de personnalité coléreuse, peuvent rechercher un E de travail qu'elles pourront confronter continuellement et, dans la mesure où E leur permettra cette confrontation, ces P pourront retourner vers, ou maintenir, leur état normal de colère normale (idiosyncrasique). Donc, toujours selon la définition proposée, ces P seraient alors satisfaites avec leur E, et cela, même si l'affect dominant était négatif.

À l'extrême, il serait même possible d'imaginer un cas pathologique où le besoin de P serait de haïr son travail (autopunition par exemple). Quoiqu'une discussion sur ces possibilités puisse être intéressante, celle-ci dépasserait le cadre de ce travail, car elle relèverait plus de la psychopathologie que de la psychologie du travail et des organisations.

En conclusion, le choix de la conséquence postulée ici repose sur le fait qu'il y a beaucoup trop de variables, personnelles et/ou environnementales, pouvant moduler les affects de P pour qu'il soit possible que E puisse, à lui seul, générer le plaisir et/ou le bien-être de P. Par exemple, le débordement venant des autres E ou une erreur d'assignation de ses besoins par P peut faire en sorte que E tente de combler des besoins pour lesquels il n'a aucune offre.

De plus, les affects de plaisir ou de bien-être, généralement postulés comme des conséquences universelles de la ST, n'ont jamais été démontrés empiriquement, ce qui ouvre la porte à des explications alternatives plausibles, comme celle qui est suggérée ici.

En résumé, la définition présentée propose que la ST est essentiellement et exclusivement l'adéquation entre les demandes et les offres professionnelles de P et celles de son E de travail, et elle prédit que cette adéquation causerait un retour complet et un maintien de l'état idiosyncrasique de la personne, et ce, si et seulement si, les autres environnements de P combler ses besoins non professionnels, sinon elle participera à ce retour dans la proportion correspondant à l'importance du travail dans l'ensemble de la vie de P.

Opérationnalisation de la définition proposée

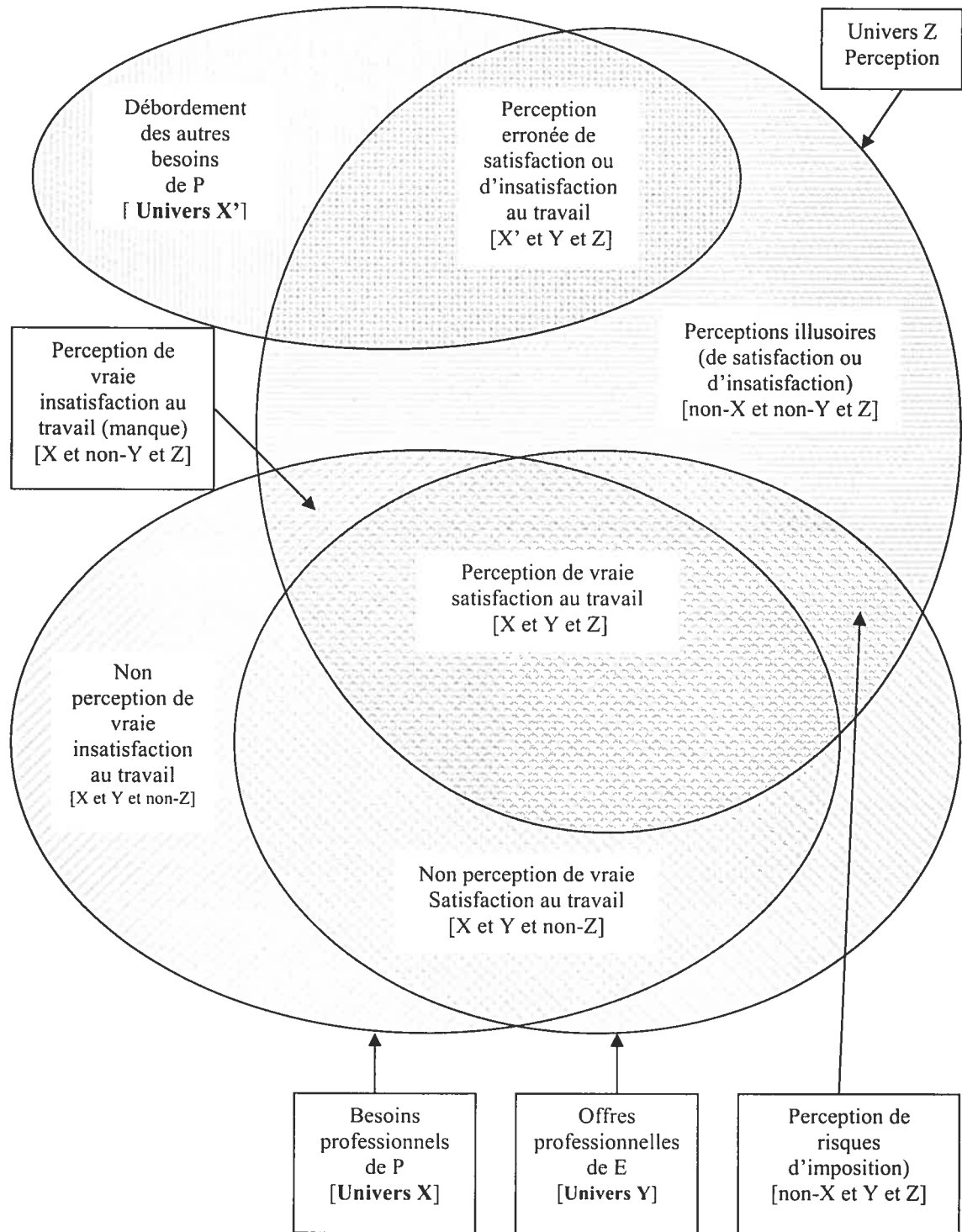
Évidemment, il n'est pas facile d'opérationnaliser un concept comme celui de la ST et c'est probablement la raison qui justifie le fait que, jusqu'à maintenant, l'opérationnalisation la plus utilisée est celle de « déclaration de satisfaction ». Cette opérationnalisation est possiblement et, malgré toutes les faiblesses présentées ici, la seule mesure utilisable dans un contexte de recherche avec un grand nombre de sujets. Mais cette déclaration est probablement affectée par plusieurs variables perceptuelles, en plus des variables idiosyncrasiques relevées précédemment.

Perception de la satisfaction au travail

Avant de passer à l'opérationnalisation de la ST proprement dite, c'est-à-dire avant de définir le moyen qui sera utilisé ici pour la mesurer, analysons le processus intermédiaire qui est la perception de la ST, ce qui entraîne *de facto* qu'il sera nécessaire d'analyser aussi les conséquences probables des variables qui interviennent dans cette perception. Cette démarche permettra d'appuyer l'opérationnalisation proposée de la « perception de ST », et ce, tout en respectant les éléments de la définition de la ST qui a été suggérée.

Afin de mieux comprendre ce qu'est la perception de ST, il semble nécessaire de représenter, de façon schématique (figure 29), les divers résultats possibles de l'interaction entre les divers éléments présents, éléments qui sont : les besoins professionnels de P (univers X), les besoins non professionnels de P qui ont débordé sur ses besoins professionnels (univers X'), les offres de E (univers Y) et finalement, la perception que P a de sa satisfaction ou de son insatisfaction (univers Z).

Figure 29 : Représentation graphique des relations proposées



À la lueur de cette représentation schématique (figure 29), il est possible de proposer une définition simple de la « perception de la satisfaction au travail ».

La perception de satisfaction au travail, c'est lorsque la personne déclare constater une adéquation entre ses besoins professionnels et les offres de son environnement de travail.

Quoique simple en apparence, cette définition doit être explicitée pour en comprendre les implications et les conséquences pratiques dans la mesure de la ST.

Alors qu'il n'y a évidemment qu'une seule possibilité que la vraie satisfaction [X et Y et Z] et la vraie insatisfaction [X et non-Y et Z] soient perçues, les erreurs suivantes peuvent altérer ces vraies perceptions.

Premièrement, il peut y avoir soit une perception erronée de satisfaction ou d'insatisfaction au travail [X' et non-Y et Z] due au débordement “*spill over*” en positif ou négatif, débordement qui a été proposé par Judge et Hulin (1994), Judge et Locke (1993), Staw, Bell et Clausen (1986) et par Staw et Ross (1985).

En fait, ce débordement pourrait conduire soit à l'insertion de nouveaux besoins ou, au contraire, à l'élimination de certains. Par exemple, une P qui dans sa vie non professionnelle serait privée d'affection, pourrait chercher celle-ci dans son travail et se percevoir insatisfaite de celui-ci, parce qu'elle n'arrive pas à combler son besoin d'affection. De la même façon, il serait possible que le bricolage que P fait comme loisir comble son besoin d'utiliser ses habiletés professionnelles et, conséquemment, qu'elle se déclare satisfaite professionnellement sur cette facette, car son besoin est de beaucoup réduit grâce à ces activités ludiques.

Deuxièmement, il est aussi possible que P ait une perception illusoire de satisfaction ou d'insatisfaction au travail [non-X et non-Y et Z]. Dans ce cas, la déclaration de P serait conséquente soit à une erreur de perception ou à l'effet de la subjectivité de son évaluation.

Par exemple, Mattila (1998) a étudié l'évaluation de la satisfaction face à un achat et elle a démontré que l'évaluation de cette satisfaction était affectée par l'humeur du participant, de même que par les évaluations précédentes, les participants ayant tendance à maintenir cette évaluation. Elle conclut en proposant que la motivation des personnes est possiblement plus importante, dans leur évaluation de la satisfaction, que l'information réelle qui, elle, demande un traitement plus exigeant.

En plus des effets de l'humeur et des évaluations précédentes, Hamilton et Baumeister (1985) ont démontré que paradoxalement les participants avaient tendance à mieux évaluer les personnes qui les avaient insultés publiquement que celles qui l'avaient fait en privé. Les auteurs expliquent cette attitude par une recherche exagérée d'apparence de neutralité de la part des participants ayant été insultés publiquement. Donc, des sujets pourraient possiblement se déclarer satisfaits de leur emploi simplement pour paraître justes envers leur employeur, si celui-ci est en fait manifestement injuste envers eux.

D'autres variables, comme l'évitement de la dissonance cognitive (Cotton et Hieser, 1980) ou l'effet Pollyanna (Boucher et Osgood, 1969), peuvent aussi affecter les réponses des participants. La littérature déborde d'exemples sur les biais induits par l'évaluation subjective et rien n'indique que l'évaluation subjective de la satisfaction au travail puisse échapper à cette possibilité.

Troisièmement, il peut y avoir non-perception de vraie satisfaction [X et Y et non-Z] ou vraie insatisfaction [X et non-Y et non-Z]. Ici cette situation relève à la fois du domaine de l'erreur de perception et du domaine de la connaissance, c'est-à-dire la connaissance de ses besoins et la connaissance des besoins de son environnement. L'exemple présenté précédemment, qui suggère qu'une entreprise pourrait prendre des mesures pour satisfaire le besoin de sécurité de P, peut très bien être appliqué ici. Autant il est possible que P connaisse le danger sans savoir que E a agi pour le neutraliser, autant il est possible que P l'ignore (l'absence de sécurité), donc, qu'elle ne puisse pas percevoir qu'il y a insatisfaction de son besoin de sécurité dans son travail.

Conséquemment, il serait très difficile d'énumérer toutes les variables pouvant affecter la déclaration de satisfaction et encore plus de les contrôler ou les neutraliser (empiriquement ou par analyse de covariances).

Cette analyse soulève une autre question : Pourquoi recourir à la perception pour mesurer la ST telle qu'elle est définie ici, puisque ce qui est recherché se trouve à l'intersection entre les besoins de P et les offres de E, car la partie subjective, soit la perception, risque de fausser les résultats?

La réponse proposée est que si le but de la mesure était de connaître la capacité de l'environnement [Y] de satisfaire les besoins de la personne [X], cette perception [Z] serait futile, car il suffirait de connaître [X] et [Y] pour savoir que la satisfaction au travail existe.

Mais, cette alternative introduit une difficulté dans le type de recherche où la ST est une variable devant générer des conséquences sur le comportement des personnes, puisque la satisfaction des besoins de P ne peut moduler un comportement que dans la mesure où elle est connue (perçue) par P. D'ailleurs, ce point est aussi approprié pour l'erreur de non-perception d'une vraie satisfaction ou d'une vraie insatisfaction, car bien que celle-ci demeure quand même une erreur, elle n'a probablement pas ou peu de conséquences pratiques, puisqu'elle ne pourra pas affecter les comportements de P (étant non perçue par cette dernière).

Par ailleurs, il serait aussi possible d'introduire la notion de fausse déclaration de satisfaction ou d'insatisfaction. Dans le contexte du travail, la satisfaction se mesure face à un environnement humain où des parties (patron vs employés), ayant à la fois des buts communs et des buts opposés, doivent à l'occasion utiliser des rapports de force pour atteindre leurs objectifs. Bien que la recherche tende à démontrer que les participants sont généralement honnêtes lorsqu'ils doivent répondre à un questionnaire, il n'en demeure pas moins que la pression ou la solidarité entre eux, de même que la volonté de ne pas informer la direction du niveau réel de satisfaction, de peur que cette divulgation ne nuise aux rapport de force, peut conduire certains participants à donner des réponses modifiées ou à dissimuler certaines choses.

Toujours en se référant au schéma présenté (figure 29), il semble, de prime abord, que la vraie satisfaction se trouve à l'intersection de P et de E, alors que la satisfaction perçue est le sous-ensemble de cette intersection qui fait aussi partie de l'univers de la perception. De même, la vraie insatisfaction se trouverait à la rencontre des univers de la perception, des besoins de P, mais hors de l'univers des offres de E.

Cette constatation ne tient cependant pas compte que la relation de travail inclut aussi les pouvoirs de contrainte de P vers E et surtout de E vers P. Donc, la seule existence d'un besoin de E qui ne correspondrait pas à ce que P est prête à offrir pourrait induire une inadéquation car, comme précisé précédemment, l'adéquation doit être réciproque, ce qui veut donc dire que tous les besoins de P et de E soient comblés et qu'ils ne s'imposent aucun besoin, ni ne forcent aucune offre l'un sur l'autre. Donc, P doit aussi percevoir que E n'a pas d'autres besoins qu'elle ne pourrait ou qu'elle ne voudrait pas combler présentement ou éventuellement, besoin qu'elle pourrait possiblement se faire imposer.

Conséquemment, P pourrait se déclarer satisfaite face à un stimulus qui n'existe pas dans son E de travail et qui pourrait exister dans d'autres E, car elle sait qu'elle ne risque pas de devoir combler le besoin de E sur celui-ci. Par exemple une personne qui ne veut pas être créative pourrait se déclarer satisfaite avec la facette « créativité » car son travail n'en exige pas, et cela, tout en sachant par ailleurs que, si elle change d'emploi, elle risque de devoir l'être. Donc, la déclaration de satisfaction (d'adéquation) doit aussi tenir compte de cette possibilité.

Ces constatations imposent donc que la déclaration de ST doit se trouver à l'intersection des univers environnement (univers Y) et perception (univers Z)

En conclusion, la perception de ST, et conséquemment la déclaration de cette ST, n'est pas, en elle-même, suffisante pour s'assurer que cette réponse est vraie. Il faut donc imposer à cette déclaration des limites, et ce, de façon à réduire, autant que faire se peut, l'effet des variables qui pourraient contaminer cette mesure. La limite proposée ici est celle des « offres de E », c'est-à-dire que la mesure est limitée par les stimuli généralement offerts par les environnements de travail, stimuli qui ont été précédemment identifiés.

Opérationnalisation de la ST

La satisfaction au travail se mesure par la somme des déclarations de satisfaction exprimée par la personne et effectuée à l'égard de chacune des catégories d'offres de l'environnement de travail, catégories exprimées en termes de facettes de cet environnement.

Considérant les erreurs qui ont été identifiées dans la section précédente, il a évidemment été nécessaire de baliser les déclarations ST aux stimuli qui correspondent aux offres généralement présentes dans le E de travail.

Cette approche impose évidemment que ces offres soient identifiées, ce qui, on se le rappellera, a été fait au chapitre portant sur l'environnement où les catégories retenues correspondaient aux facettes du travail tirées de la typologie de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959).

De plus, l'approche choisie offre aussi une réponse à la question du choix ou du rejet de l'option « globalité » de la ST, option proposée par Hoppock (1935), Larouche et Delorme (1972) et Locke (1976). Étant donné que cette globalité est ouverte à la contamination par débordement, elle n'a pas été retenue ici.

Cependant, l'opérationnalisation proposée permet quand même de quantifier la ST sur une base commune aux différents E de travail, car les catégories choisies représentent autant ce qui est effectivement présent dans chaque E particulier et qui forme la base qui sert à combler les besoins de P, que ce qui pourrait y être présent, donc ce qui pourrait représenter une menace d'imposition de E sur P.

Cependant, cette opérationnalisation laisse en blanc toute la question de l'importance relative des facettes de la ST pour un E particulier ou pour un ensemble de E. Bien que Dawis et Lofquist (1990) soutiennent que cette importance affecte la ST, il est aussi vrai qu'une facette sera d'autant plus prégnante que P en sera privée (Carver et Scheier, 1990). Or, le but ici n'est pas de mesurer la privation (de besoins), mais la satisfaction de ceux-ci (les besoins qui sont comblés).

De plus, Ewen (1967) a démontré, en utilisant les échelles de satisfaction au travail du *Job Descriptive Index* (Smith *et al.*, 1969), que le résultat total, pondéré par la variable importance, était corrélé à 0,99 avec le résultat total non corrélé.

Finalement, Rice, Gentile et McFarlin (1991) ont démontré, de leur côté, que la mesure de satisfaction n'était pas changée de façon significative lorsqu'on introduisait la notion d'importance comme variable médiatrice. En résumé, la notion d'importance ne semble rien ajouter à la mesure de la ST.

Donc, le fait que P donne une grande importance à une facette particulière de la ST pourrait signifier d'avantage que celle-ci correspond à un besoin qui n'est pas encore comblé plutôt que de signifier qu'un besoin est comblé. Pour cette raison, il a été décidé de faire abstraction de la notion d'importance et de ne pas pondérer les évaluations de P avec celle-ci.

En conclusion, l'opérationnalisation proposée, qui sera évidemment celle utilisée, permettra de mieux cerner la déclaration de satisfaction au travail des personnes, et ce, tout en maintenant la mesure cohérente et généralisable (“*commensurate*”) entre les divers E.

Conclusion

Bien que le concept de satisfaction au travail ait été étudié depuis plusieurs décennies par la psychologie du travail et des organisations (soit au moins depuis 1935 avec les études de Hoppock), sa définition et son opérationnalisation ne font pas consensus, la principale divergence s'articulant autour de la question du postulat de concomitance entre « besoin comblé » et « affect de plaisir ou bien-être ». Pour certains auteurs étudiés, cette concomitance va de soi, et ce, au point où certains en font une condition *sine qua none* (par exemple, Dawis et Lofquist, 1984; Locke, 1976; Smith, 1967; Smith *et al.*, 1969).

Par ailleurs, certains autres auteurs postulent que le plaisir ou le bien-être sont une conséquence du fait de combler le besoin, et ce, sans en faire une condition essentielle à l'existence de la ST (par exemple, Foucher, 1980; Larouche et Delorme, 1972). Finalement, certains autres ne présument aucun lien (Strong, 1955), mais ceux-ci représentent un point de vue minoritaire. Cette dernière approche est quand même celle qui a été retenue dans ce travail.

De plus, il a aussi été démontré que les affects de plaisir générés par la satisfaction sont plus ou moins éphémères (Headey et Wearing, 1989; Suh, Diener et Fujita, 1996), ce qui suppose que la satisfaction d'un même besoin pourra, au début, créer du plaisir ou du bien-être et, avec le temps, de l'indifférence.

Cependant, l'analyse de la littérature fait ressortir une certaine homogénéité des auteurs autour de l'idée que la satisfaction est intrinsèquement liée au fait qu'un ou des besoins soient comblés.

D'ailleurs, ce point de vue est aussi celui utilisé par les dictionnaires non spécialisés anglophones qui, pour la majorité de ceux consultés, en font une condition nécessaire et suffisante, alors que les dictionnaires non spécialisés francophones en font seulement une conséquence possible.

De l'autre côté, il faut admettre que les dictionnaires spécialisés en psychologie, que ceux-ci soient français ou anglais, offrent des définitions très variées, certaines imposant la condition qu'un besoin soit comblé, alors que d'autres se limitent à définir la satisfaction comme un état affectif ou comme une simple déclaration.

Cependant, quelle que soit la définition adoptée, celle-ci n'a de sens que dans la mesure où elle correspond effectivement à ce que pensent les participants de la signification de ce terme, ou plus précisément, si les critères utilisés par les participants pour se déclarer « satisfaits » correspondent à ceux énumérés par les chercheurs. Or, il a été impossible de trouver dans la littérature scientifique une seule vérification empirique démontrant que les participants aux recherches utilisent ce postulat de concomitance entre « besoin comblé » et « plaisir » pour répondre aux instruments de mesure de satisfaction. Cela soulève donc la question de la définition et de la mesure (opérationnalisation) de cette satisfaction.

Considérant que la position adoptée dans ce travail va à l'encontre de celle de la majorité des auteurs recensés, il a été décidé de procéder à une vérification empirique qui tentera de falsifier le postulat d'universalité de la concomitance « besoin comblé » et « plaisir et/ou bien-être ». Cette vérification sera l'objet du prochain chapitre.

Université de Montréal

**La Congruence Personne – Environnement
dans le domaine du travail:
Une nouvelle conceptualisation de
l'Environnement et de la Satisfaction**

par

Yvon Gagnon

**Département de psychologie
Faculté des arts et des sciences**

**Thèse présentée à la
Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Ph.D.
en psychologie**

AVRIL 2005

© Yvon Gagnon, 2005



BF

22

U54

2005

V.040

t.2

Chapitre 7 : Vérification empirique de la définition de satisfaction

I not only use all the brains that I have, but all that I can borrow.

Woodrow Wilson

Introduction

Comme il a été démontré précédemment, la question qui divise le plus les auteurs en psychologie du travail et des organisations sur la notion de la « satisfaction au travail », c'est la question de l'identification de l'affect concomitant, celui de « plaisir » étant appuyé par la majorité d'entre eux. D'ailleurs, pour certains, cet affect est l'essence même de l'état de satisfaction (par exemple, Smith, 1967; Smith *et al.*, 1969), donc dans ce cas, la concomitance des deux éléments est acquise *de facto*. Par contre, pour certains autres, elle est une conséquence probable (par exemple Dawis et Loftquist; 1984; Locke, 1976), et finalement pour certains auteurs l'affect généré serait le bien-être (par exemple Foucher, 1980).

Étant donné que la définition proposée ici fait abstraction de cette concomitance « besoin comblé » et « plaisir et/ou bien-être » et étant donné que cette concomitance est aussi exclue de l'opérationnalisation de la ST, il serait nécessaire que cette décision soit soutenue empiriquement pour être justifiée, car celle-ci dévie du courant dominant de la recherche sur la relation CPE/ST.

De plus, il est aussi pertinent, voire nécessaire, de prendre en considération les résultats de Headey et Wearing (1989) et de Suh, Diener et Fujita (1996), qui ont démontré empiriquement que, si cette concomitance peut exister dans certains cas et à un certain point dans le temps, elle serait par contre plutôt passagère, et ce, même si le besoin continue d'être comblé. Donc, même si la ST perdure, l'affect généré, c'est-à-dire le plaisir et/ou le bien-être, pourrait changer avec le temps.

Conséquemment, ce chapitre portera sur la vérification empirique du lien entre « besoin comblé » et affect de « plaisir et/ou bien-être » et sur la durée de cet affect, tout ceci dans le contexte du travail.

Si effectivement, la concomitance est omniprésente, cela voudrait dire que, quel que soit le temps ou le type de besoin pris en considération, les participants associeraient toujours l'affect de plaisir, ou celui de bien-être, au fait qu'un besoin soit comblé. De plus, cela voudrait aussi dire qu'il serait possible de falsifier ce lien en démontrant que les besoins peuvent être comblés, sans que cela génère toujours un même affect.

La vérification empirique présentée ici aura donc comme objectif de tenter cette falsification, en proposant que les différentes facettes du travail procurent différents affects et que certaines d'entre elles procurent des affects différents de ceux de plaisir et/ou de bien-être.

Hypothèses

Conséquemment, la proposition à vérifier sera : Est-ce que la satisfaction d'un besoin génère toujours la même émotion chez une P donnée ? Évidemment, il aurait été possible de préciser encore plus cette proposition en la limitant à l'affect de plaisir, mais comme les résultats de recherches démontrent assez clairement l'existence de variables idiosyncrasiques stables dans l'évaluation des affects (Arvey *et al.*, 1989; Bouchard *et al.*, 1992; Gerhart, 1987; Hoppock, 1935; Staw et Ross, 1985; Staw *et al.* 1986; Smith, 1955), il a semblé plus approprié de vérifier la stabilité de ceux-ci à travers les différentes facettes de la ST. Les hypothèses de recherches seront donc :

- H₀: Les participants déclareront ressentir le même affect à la suite de la satisfaction de leurs besoins, et ce, quel que soit le type de besoin évalué;
- H₁: Les participants déclareront ressentir des affects différents à la suite de la satisfaction des besoins professionnels, et ce, en fonction du type de besoin évalué.

De plus, afin de vérifier l'hypothèse selon laquelle les affects seraient éphémères et qu'ils tendraient vers l'indifférence avec le temps (Headey et Wearing, 1989; Suh *et al.*, 1996), il a aussi été décidé de vérifier l'effet du temps sur l'affect généré.

La proposition qui sera sujette à expérimentation sera : Est-ce que les affects générés par la satisfaction d'un besoin varient avec le temps ? Dans ce cas-ci les hypothèses de recherches seront :

- H₀: Les participants déclareront que les affects ressentis à la suite de la satisfaction d'un certain type de besoin professionnel ne changeront pas avec le temps;
- H₁: Les participants déclareront que les affects différents ressentis à la suite de la satisfaction d'un certain type de besoin professionnel seront modifiés avec le passage du temps.

Toutes les hypothèses seront vérifiées par des calculs de χ^2 et les seuils de signification seront fixés à $p < 0,05$.

Préparation du questionnaire

Le questionnaire développé pour cette vérification (annexe 04) est basé sur les vingt facettes de la satisfaction au travail tirées de la typologie de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959). Les questions demandées aux participants étaient les suivantes.

Question 1 : Les vingt items de cette grille représentent certains aspects des conditions de travail prévalant généralement dans les entreprises. Celles-ci peuvent ou non rencontrer vos attentes actuelles.

Si, dans un sondage, vous déclariez aujourd'hui être satisfait face à chacune des vingt (20) facettes de votre travail, quelle émotion exprimeriez-vous ?

Vous pourrez obtenir la définition de chaque terme important en positionnant (non cliquant) votre souris sur celui-ci. Ceux-ci sont d'ailleurs soulignés.

Pour ce qui est de la question 2, seul le deuxième paragraphe avait été changé, celui-ci étant alors « En imaginant qu'elles rencontreraient effectivement vos attentes, et ce, depuis plusieurs années, nous voudrions savoir quelle serait, selon vous, l'émotion que vous ressentiriez à ce moment. ».

Les participants devaient choisir entre cinq affects possibles, soit plaisir, bien-être, indifférence, désintéressement et inconfort, les trois derniers représentant les autres affects. Étant donné qu'il s'agissait essentiellement d'un questionnaire, celui-ci n'a pas fait l'objet d'analyse de validité et la mesure de fidélité a été limitée à un protocole test/retest car, puisque chaque question mesurait une facette différente du travail, il n'y avait aucune raison de s'attendre à une cohérence interne.

Une mesure de stabilité a été effectuée par la méthode du test/retest avec un intervalle de 18 jours. Sur les trente-deux participants qui ont complété la première passation, trente et un ont aussi complété la seconde. La corrélation obtenue entre les deux passations a été de 0,87.

Déroulement

Cette expérimentation s'est effectuée en utilisant le médium de l'Internet. Les réponses étaient enregistrées au fur et à mesure de la passation. Les questionnaires non complétés étaient rejetés automatiquement; par contre, un message d'erreur était présenté si le participant essayait d'envoyer ses résultats alors qu'une ou plusieurs réponses étaient encore manquantes.

Côté déontologie, il n'était évidemment pas possible d'obtenir de consentement par écrit, mais le protocole faisait en sorte que le participant devait poser lui-même un geste volontaire pour accéder au questionnaire et qu'il pouvait mettre fin en tout temps à sa participation, donc, en fait, le participant avait le plein contrôle de celle-ci. De plus, il y avait aussi, sur le site où se déroulait la passation, un numéro de téléphone qui lui permettait de parler au responsable de cette recherche pendant et après la passation.

La participation était anonyme; cependant les répondants pouvaient laisser leur adresse de courriel afin de participer à d'autres recherches. Dans ce cas particulier, leur adresse de courriel était retirée de la base de données des réponses, de façon à ce qu'aucun lien ne puisse être fait entre les répondants et les réponses.

Finalement, il faut aussi mentionner qu'il s'agit ici d'un questionnaire et non d'un instrument psychométrique, ce qui, en soi, limitait au minimum le risque pour les participants.

Participants

Un premier groupe de participants a été sollicité parmi les entreprises, situées à plusieurs endroits au Canada et aux États-Unis, qui avaient aussi permis la passation des instruments de cette thèse, de même que parmi les membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec et parmi les membres de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Finalement, certains groupes de discussions spécialisés en santé et sécurité au travail, en programme d'aide aux employés et en relations industrielles, ont aussi été sollicités.

Toutes les personnes sollicitées ont reçu un courriel indiquant le but des questionnaires et les instructions pour accéder au site <http://www.weblab.net>. Dans tous les cas, des précautions avaient été prises pour rejeter les réponses qui provenaient d'une même source, en contrôlant le point d'origine, et ce, afin d'éviter les multiples participations d'une même personne.

Résultats

Étant donné le type de questions posées, les choix « Indifférence », « Désintéressement » et « Inconfort » ont été regroupés sous le titre « autres affects », et ce, tout en réalisant que cela avait comme effet de simplifier les résultats.

Comme prévu, les résultats démontrent que les affects concomitants à la satisfaction des besoins ne sont pas toujours les mêmes, comme le montre le tableau XV.

Ces résultats entraînent évidemment le rejet de l'hypothèse nulle et l'acceptation de l'hypothèse alternative qui proposait que les participants déclareraient ressentir des affects différents à la suite de la satisfaction de certains types de besoins professionnels.

En fait, 15 des 20 facettes évaluées obtiennent des différences significatives, ces différences devant être interprétées comme voulant dire que l'affect dominant pour ces facettes est significativement différent des autres affects, et cela, de façon significative.

Par contre, les différences obtenues quant à la pérennité des affects (tableau XVI) ne permettent pas de soutenir l'hypothèse que ceux-ci soient modifiés avec le passage du temps, car les différences au temps 1 et au temps 2 ne sont pas significatives, et ce, pour les trois types d'affects expérimentés. Donc l'hypothèse nulle est conservée.

Tableau XV : Relation entre les affects et les facettes de satisfaction

	Plaisir	Bien-être	Autre	kh ₂	Signif.	Fac.
Accomplissement	79	81	17	20,820	p < 0,01	O
Activité	63	73	42	0,040	n.s.	n.s.
Autorité	23	50	104	120,892	p < 0,01	E
Avancement	70	69	38	1,503	n.s.	E
Compensation	70	66	41	1,412	n.s.	E
Conditions de travail	68	84	25	9,737	p < 0,01	E
Confrères de travail	95	61	21	30,065	p < 0,01	E
Créativité	97	62	18	35,016	p < 0,01	O
Indépendance	57	71	49	1,482	n.s.	O
Politiques et pratiques	29	85	63	30,194	p < 0,01	E
Reconnaissance	80	75	22	14,705	p < 0,01	E
Responsabilités	73	77	27	8,233	p < 0,05	O
Sécurité	38	86	53	15,541	p < 0,01	E
Service social	54	75	48	1,914	n.s.	O
Statut social	42	65	70	25,386	p < 0,01	O
Supervision humaine	34	77	67	27,326	p < 0,01	E
Supervision technique	33	67	77	42,620	p < 0,01	E
Utilisation des habiletés	86	66	25	16,890	p < 0,01	O
Valeurs morales	60	92	25	12,947	p < 0,01	n.s.
Variété	103	52	23	40,594	p < 0,01	O

d.l.= 2, valeur critique à p < 0,01 = 9,21

d.l.= 2, valeur critique à p < 0,05 = 5,99

Tableau XVI : Résultats sur la mesure de pérennité des affects

	Khi ²	d.l.	Signification
Plaisir	0,794	1	P > 0,05
Bien-être	0,573	1	P > 0,05
Autres affects	0,009	1	P > 0,05

Discussion

Le but principal de cette vérification empirique était de confirmer la décision prise, dans le chapitre précédent, d'exclure les affects de « plaisir et/ou bien-être » de la définition et de l'opérationnalisation proposée de la ST. Pour que cette décision soit justifiée, il était nécessaire de démontrer que ceux-ci n'étaient pas une conséquence incontournable et les résultats obtenus confirment cette proposition.

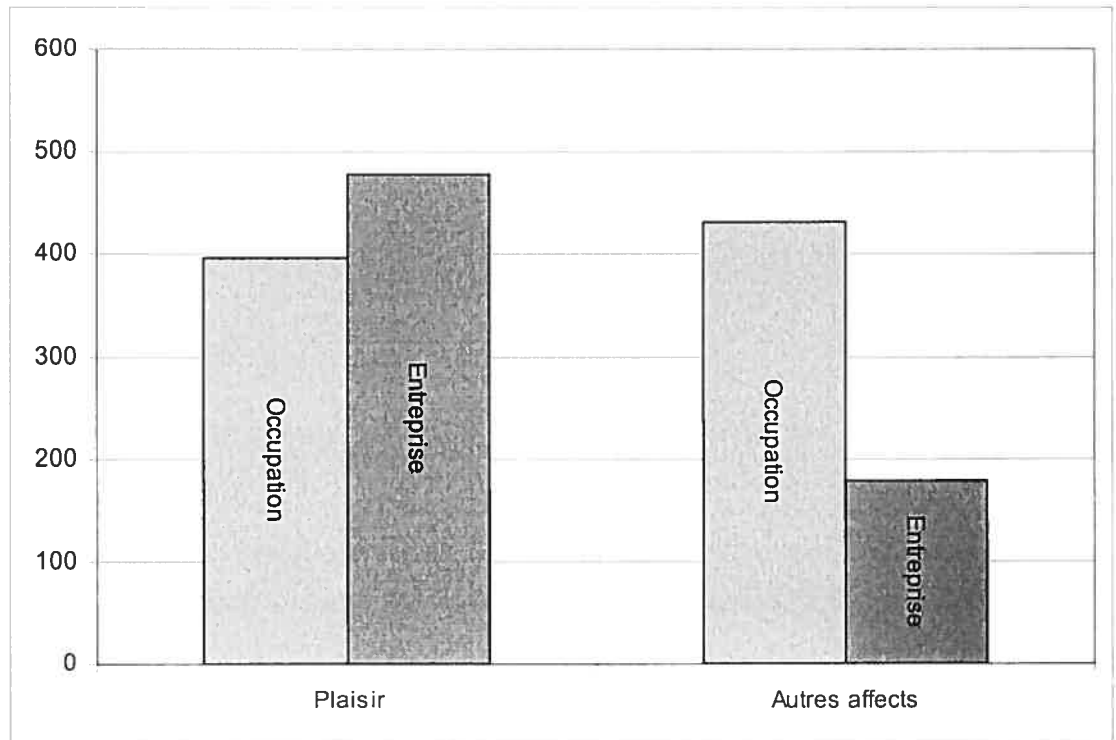
Conséquemment, il est possible que des besoins soient comblés sans que la personne en ressente un plaisir et/ou un bien-être, car certains résultats démontrent que la satisfaction de certaines facettes peut générer des affects différents du plaisir et/ou du bien-être. Cependant, toujours selon les résultats obtenus, il appert que le sentiment global généré par la ST serait beaucoup plus un affect de bien-être que de plaisir.

Par contre, quel que soit l'affect généré par une facette, les résultats obtenus indiquent que celui-ci ne semble pas varier avec le temps ou, tout du moins, s'il varie, les personnes ne semblent pas aptes à prévoir cette variation.

Cependant, les résultats obtenus ne contredisent pas nécessairement ceux de Headey et Wearing (1989) et Suh, Diener et Fujita (1996) car, dans leurs cas, il s'agissait d'études longitudinales, donc la mesure de satisfaction portait sur l'état présent à deux moments donnés. Ici, il s'agit plutôt d'un état présent comparé à un état projeté ; il est donc possible que d'autres variables interviennent dans l'évaluation faite par les participants de la recherche présentée dans cette thèse tout comme il est possible que la question elle-même ait exigée un effort d'interprétation important. Conséquemment, les résultats doivent être acceptés avec précautions.

Il est aussi intéressant de noter que les affects générés semblent varier en fonction de leur source. En se basant sur les données qui sont à la fois statistiquement significatives sur le plan de la source et des affects générés, les résultats suggèrent que l'occupation génère plus des autres affects que l'entreprise ($\chi^2 = 46,24$, d.l. = 2, $p < 0,001$), alors que l'entreprise, elle, génère plus d'affects de plaisir ($\chi^2 = 49,69$, d.l. = 2, $p < 0,001$). La figure 30 résume bien cette situation.

Figure 30 : Relation entre sources de satisfaction et affects générés



En ce qui a trait à l'affect de bien-être, bien qu'il existe des différences suggérant que l'occupation en génère plus que l'entreprise, les différences ne sont pas significatives.

En conclusion, les résultats soutiennent la proposition selon laquelle les affects générés par la satisfaction des besoins varient selon le type de besoin comblé. Pour le travail présenté ici, cela signifie que la notion d'affect sera ignorée et que la définition proposée dans le chapitre précédent sera conservée intégralement, puisque l'inclusion d'un affect particulier ne ferait qu'introduire de la confusion et de la spéculation dans un exercice qui se veut fondamentalement scientifique.

Chapitre 8 : Analyse critique

La folie, c'est se comporter de la même manière et de s'attendre à un résultat différent.

Albert Einstein

Évidemment, cette sage parole du célèbre Albert Einstein rappelle que lorsqu'on est en face de résultats de recherches scientifiques qui sont solidement appuyés, et ce, par une méthodologie intègre et, à plus forte raison, lorsque ceux-ci ont été répétés à maintes reprises par différents chercheurs, il est probablement futile de reproduire la même expérimentation en espérant obtenir des résultats différents.

Cependant, bien que la théorie de Holland soit, du moins en surface, bien étayée, et ce, par une multitude de recherches et par trois méta-analyses (Assouline et Meir, 1987; Devinat, 1999; Tranberg *et al.*, 1993), il n'en demeure pas moins que les corrélations obtenues sont faibles quoique statistiquement significatives. D'ailleurs, Spokane (1985) parlait du plafond hypothétique de $r = 0,30$, ce que les données des méta-analyses précitées confirment.

De plus, cette théorie a aussi ses détracteurs. Par exemple, pour Tinsley (2000) : *“The literature also demonstrates the hexagonal congruence is not related to satisfaction [...] and that Holland's (1997) circumplex hypothesis lacks validity”* (page 147) et, un peu plus loin, il ajoutait en parlant des résultats que le modèle de Holland avait obtenu lors de recherches empiriques, résultats qui ont d'ailleurs été inclus dans deux des trois méta-analyses précitées, soit celles de Assouline et Meir (1987) et celle de Tranberg, Slane et Ekeberg (1993) que *“None of these means correlations were significantly greater than zero, indicating that hexagonal congruence does not predict satisfaction at a better than chance level ”* (Tinsley, 2000, page 155).

Donc, bien qu'il soit difficile de remettre en question les résultats de ces méta-analyses, il n'en demeure pas moins que l'analyse des données qui y ont été utilisées, et conséquemment des résultats obtenus, laisse entrevoir la possibilité que leurs conclusions ne soient pas aussi solides que le prétendent leurs auteurs.

La première remarque qui doit être faite concerne le choix des études qui ont été utilisées. Comme le démontre le tableau XVI, sur 22 études utilisées par Tranberg, Slane et Ekeberg (1993), 16 l'avaient aussi été par Assouline et Meir (1987) ; donc, en bonne partie, cette dernière méta-analyse est un prolongement de celle de Assouline et Meir (1987). Conséquemment, elles ne constituent pas des études indépendantes.

De plus, on peut aussi mettre en doute le choix des articles. Alors que Rosenthal (1976) suggérait que les méta-analyses devraient éviter d'utiliser des études non indépendantes ; c'est, selon lui, ce qui se produit "*when a given researcher or research team conducts multiples hypothesis tests*". Pourtant la méta-analyse de Tranberg, Slane et Ekeberg (1993) utilise sept résultats de recherche impliquant E. I. Meir et trois impliquant J. D. Wiggins, ce qui fait que près de la moitié des études, soit 45 %, engageaient l'un ou l'autre de ces auteurs.

De plus, deux études faites par Holland (1962; 1963), qui étaient d'ailleurs incluses dans la méta-analyse de Assouline et Meir, n'ont pas été utilisées dans celle de Tranberg, Slane et Ekeberg (1993)

Finalement, il est aussi à noter qu'environ 60 % des participants pris en considération dans la méta-analyse de Tranberg, Slane et Ekeberg (1993) étaient des étudiants, ce qui a eu comme effet des résultats à la baisse puisque, pour ce groupe, les corrélations CPE/ST étaient en moyenne de 0,095, alors que celles des personnes en emploi étaient de 0,198; ces dernières étaient donc deux fois plus élevées.

Tableau XVII : Comparaison des études utilisées pour les méta-analyses

<i>Étude</i>	<i>Assouline</i>	<i>Tranberg</i>
Aranya, Barak & Amernic (1981)	Oui	Oui
Barak & Meir (1974)	Oui	
Bruch & Kriesnok (1981)	Oui	
Davidowitch (1984)	Oui	
Doty & Betz (1979)	Oui	Oui
Eilam (1984)	Oui	
Feldman & Meir (1976)	Oui	
Frantz & Walsh (1972)	Oui	Oui
Furnham & Schaffer (1984)	Oui	
Gati & Meir (1982)		Oui
Gordon (1986)	Oui	
Healy & Mourton (1983)	Oui	
Hener & Meir (1981)	Oui	Oui
Holland (1962)	Oui	
Holland (1963)	Oui	
Katzir (1981)	Oui	
Keret (1985)	Oui	
Laing, Swaney & Prediger (1984)	Oui	
Malul (1983)	Oui	
Meir & Engel (1986)	Oui	
Meir & Yaari (1988)		Oui
Meir & Erez (1981)		Oui
Meir, Keinan & Segal (1986)	Oui	Oui
Melamed & Meir (1981)	Oui	Oui
Morrow (1971)	Oui	Oui
Mount & Muchinsky (1978)	Oui	Oui
Nafziger, Holland & Gottfredson (1975)	Oui	Oui
Peiser & Meir (1978)	Oui	Oui
Reutefors, Schneider & Overton (1979)	Oui	
Rose & Elton (1982)	Oui	
Rosenblum (1981)	Oui	
Sasover (1978)	Oui	
Shoham (1980)	Oui	
Smart, Elton & McLaughlin (1986)		Oui
Southworth & Morningstar (1970)	Oui	
Spokane & Derby (1979)	Oui	Oui
Spokane, Marlett & Vance (1978)	Oui	
Swaney & Prediger (1985)	Oui	Oui
Walsh & Hanle (1975)	Oui	
Walsh & Osipow (1973)		Oui
Walsh Howard, O'Brian, Santa-Maria & Edmunson (1973)	Oui	Oui
Weiner & Klein (1978)		Oui
Wiggins (1976)	Oui	Oui
Wiggins (1984)	Oui	Oui
Wiggins, Lederer, Salkowe & Rys (1983)	Oui	Oui
Willwock, Schnitzen & Carbonari (1976)	Oui	

En ce qui concerne l'ensemble des participants, il est aussi possible de constater un biais important. Alors que selon Gottfredson et Daiger (1977) et Gottfredson et Holland (1996), environ 60 % des occupations seraient de type Réaliste, celles-ci représenteraient environ 10 % des participants pris en considération dans les méta-analyses. D'un autre côté, 34 % des participants étaient du type Social, alors que ce type n'est représentatif que pour environ 5 % des occupations. Sachant que les différents types réagissent différemment face à la satisfaction au travail (Devinat, 1999; Tranberg *et al.* 1993), on peut se questionner sur l'effet de ce biais sur les résultats globaux.

Cependant, le but de l'analyse effectuée ici n'est pas de nier l'ensemble des résultats, mais de faire ressortir l'idée qu'il y a encore place pour d'autres expérimentations en autant que celles-ci utilisent les acquis méthodologiques des expérimentations précédentes, afin d'explorer plus à fond la relation CPE/ST. C'est d'ailleurs ce qui sera tenté ici.

Donc, loin de faire abstraction des résultats obtenus dans le passé et tout en reconnaissant la futilité de répéter le même comportement que les précédents chercheurs, ce qui est proposé dans ce travail c'est que le concept de la relation entre la CPE et la ST pourrait possiblement être conceptualisé de façon différente, soit selon une approche moléculaire plutôt que molaire.

Évidemment, comme il a été proposé précédemment, il est toujours intéressant de pouvoir émettre ou appuyer des théories qui ont une valeur universelle, mais il ne faut pas que cette universalité se fasse au détriment de la capacité prédictive, ce qui, selon les lectures effectuées par l'auteur de ce texte, semble être le cas pour la théorie de Holland.

De plus, comme il a été établi, la théorie de Holland repose sur certains postulats, implicites ou explicites, qui n'ont pas tous été démontrés et, au contraire, plusieurs indications laissent croire que certains d'entre eux devraient être remis en question.

Par exemple, alors que cette théorie postule, de façon implicite, que la relation entre la CPE et la ST sera la même quel que soit le type RIASEC de la personne, plusieurs résultats de recherches (Hesketh, 1993; Holland, 1968; Mount et Muchinsky, 1978) et de méta-analyses (Assouline et Meir, 1993; Devinat, 1999 ; Tranberg *et al.*, 1993) indiquent le contraire.

Ensuite, alors que Holland postule que l'environnement est à l'image des personnes qui l'occupent, d'autres auteurs, comme Schein (1985) et Schneider (1987), proposent plutôt que les fondateurs et dirigeants d'entreprise sont probablement des éléments clés dans le façonnement des environnements de travail. En outre, la vérification empirique effectuée dans ce travail démontre que les particularités de l'entreprise ont autant d'impact sur l'environnement de travail que l'occupation elle-même.

Ces postulats affectent aussi la mesure de la congruence. Par exemple, sur la base des précédents postulats, il serait logique de supposer que la congruence peut se mesurer en comparant le profil des personnes entre elles (P et P') et en déduisant un indice de congruence de cette comparaison. Or, les résultats obtenus avec ce type de mesure de congruence sont ceux parmi les plus bas, se heurtant à des coefficients de corrélation de 0,20 (par exemple, Lent et Lopez, 1996; Meir *et al.*, 1986; Meir *et al.*, 1990, Spokane, 1979; Swaney et Prediger, 1985; Tokar et Subich, 1997).

Malgré tout, il est surprenant de constater à quel point cette théorie a la vie dure. Ayant des sources aussi profondes que la Grèce antique, elle continue encore aujourd'hui à susciter de nouvelles communications scientifiques. Cette persistance pourrait possiblement s'expliquer par le fait qu'il y a quelque chose qui choque « le gros bon sens », quand les résultats empiriques démontreraient que le fait de placer une personne dans un environnement avec lequel elle serait congruente ne déterminerait que 4 % à 9 % de la ST, ce qui veut aussi dire que cette même personne placée dans un environnement qui ne lui convient pas particulièrement, c'est-à-dire avec laquelle elle serait non congruente, ne serait que 4 % à 9 % moins satisfaite qu'elle ne l'était dans l'environnement congruent.

Certains auteurs (Arnold, 2003, Chartrand et Walsh, 1999; Spokane *et al.*, 2000) suggèrent que la satisfaction au travail est une mauvaise variable à mettre en lien avec la CPE. Cependant, là aussi, certains postulats font en sorte que la définition et l'opérationnalisation de la ST, et conséquemment sa mesure, sont possiblement en cause, l'approche majoritaire étant, encore ici, molaire plutôt que moléculaire.

Cela s'apprécie bien lorsqu'on constate que la grande majorité des recherches mesure la satisfaction au travail comme un construit global (par exemple Aranya, Barak et Amernic, 1981; Barak et Meir, 1974; Meir et Erez, 1981; Meir, Keinan, Segal, 1986). D'ailleurs, le postulat selon lequel une mesure globale de satisfaction serait une représentation proportionnelle des divers besoins qui sont satisfaits par le travail n'a jamais été démontré.

Ceci dit, il n'en demeure pas moins que les recherches effectuées jusqu'à ce jour, sur la relation CPE/ST, sont une source importante d'informations qui permettent d'identifier les avenues explorées et conséquemment, d'illuminer celles qui ne l'ont pas encore été. De là, un des bénéfices évidents de la revue de littérature.

La nouvelle avenue, qui sera explorée et vérifiée dans les prochains chapitres, est celle de l'approche moléculaire où la relation CPE/ST est présumée produire des effets spécifiques, et ce, pour chaque type de personne et pour chaque facette de la ST. Évidemment, la capacité de généralisation en prend un dur coup, mais ce que la revue de littérature propose, c'est qu'une telle approche devrait générer des gains sur la capacité prédictive.

On dit souvent que les théories s'adaptent aux instruments disponibles (Danziger, 1997; Gigerenzer et Murray, 1987). Or, si c'est le cas, il est normal que dans les années 60, lors des débuts de la mise en application à grande échelle de la théorie de Holland, les moyens dont disposaient les conseillers en orientation étaient limités. Étant donné cet état de fait, il était intéressant, voire nécessaire, que les instruments de mesure commercialisés puissent avoir une application universelle, et ce, surtout lorsque ceux-ci avaient à évaluer de grands groupes de personnes.

Or, aujourd'hui, à l'époque où de plus en plus de passations d'instruments psychométriques sont complétées et corrigées à l'aide de programmes informatiques, la complexité de la correction n'est plus une limite à l'applicabilité d'une théorie, ce qui fait en sorte qu'il devient de plus en plus intéressant de prioriser la capacité prédictive d'une théorie sur la capacité de la globaliser.

En bref, ce qui émerge de la revue de littérature, c'est essentiellement une série de questions, voire d'alternatives, face aux paradigmes de recherches actuels. D'ailleurs, ce commentaire a été fait voilà déjà plusieurs années par Borgen (1986) qui disait, à propos du domaine de la psychologie du counselling de carrière : “ *The painful irony is that the bulk of our research follows an obsolete philosophy of science.* ” (page 594).

D'autre part, les tests effectués sur la théorie de Holland se conforment presque tous au même protocole que Chartand et Walsh (1999) résumant en disant : “ *Research on congruence has typically taken the same form. Measure people, obtain an estimate of the environment's classification, calculate congruence, and relate it to the level of job satisfaction or some other outcome variable* ” (page 137). Ceci dit, ce protocole n'est peut-être pas à bannir complètement car, bien qu'il soit possiblement le plus parcimonieux, il y a sûrement place à une meilleure spécification des variables, ce qui devrait conduire à une mesure plus valide.

De plus, d'autres questions demeurent toujours en suspens. Par exemple, celle du lien entre le type RIASEC des P et la ST a été soulevée à plusieurs reprises (Assouline et Meir, 1993; Devinat, 1999; Hesketh, 1993; Holland, 1968; Mount et Muchinsky, 1978), mais toujours de manière *a posteriori*, ce qui évidemment mitige la portée scientifique de cette constatation. Ce point rejoint celui qui a été soulevé précédemment au sujet de la molécularité de la CPE, molécularité sur laquelle vont d'ailleurs se fonder plusieurs des hypothèses de la recherche qui sera effectuée.

Sachant que les types RIASEC sont en lien avec les échelles du *Big 5* (Costa, McCrae et Holland, 1984) et sachant que Judge, Heller et Mount (2002) ont démontré, avec une méta-analyse, que les traits de cette échelle montraient des corrélations multiples de 0,41 avec la satisfaction au travail, comment ne pas supposer que celle-ci soit affectée par le type RIASEC de P. Par exemple, Gade, Fuqua et Hurlburt (1988) ont démontré une différence significative ($p < 0,01$; $n = 596$) entre les types RIASEC et la satisfaction scolaire, étude qui confirmait ce qu'avaient déjà énoncé Hearn et Moos (1978) et Werner (1974). Donc le lien différentiel entre la ST et le type RIASEC est plus que plausible, il est même probable.

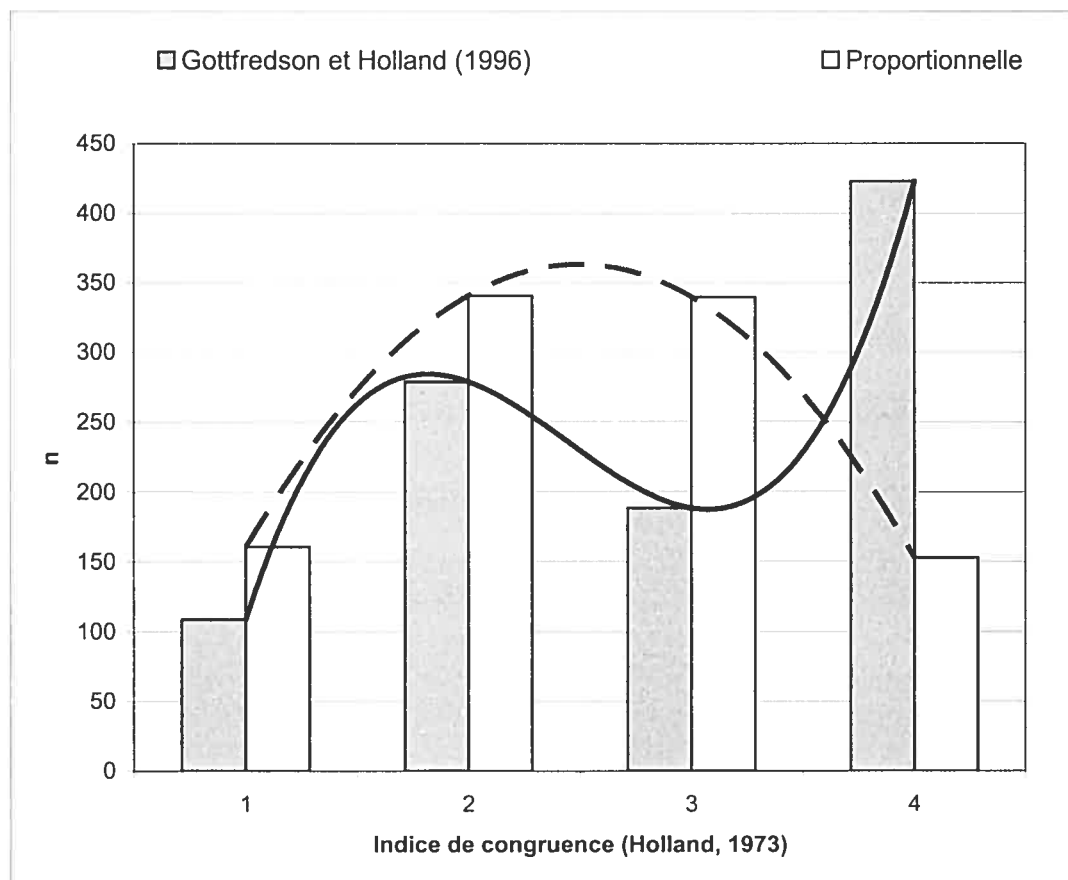
Pour appuyer encore plus l'approche moléculaire, il serait aussi utile, du point de vue métrologique, d'analyser l'effet de la distribution des types RIASEC dans la population. Étant donné qu'il existe plusieurs raisons de croire que les types RIASEC ne sont pas distribués également dans la population (Gottfredson et Daiger, 1977; Gottfredson & Holland, 1996), il est aussi probable que la mesure de congruence globale n'ait pas le comportement prévu.

D'ailleurs, une simple simulation Monte Carlo effectuée sur deux paires virtuelles de P et de E, l'une ayant une distribution égale ($R = 16,6 \%$; $I = 16,6 \%$, etc.) et l'autre ayant la distribution proposée par Gottfredson & Holland (1996), celle-ci étant de $R = 60,7 \%$, $I = 7,15 \%$, $A = 1,55 \%$, $S = 5,88 \%$, $E = 19,44 \%$ et $C = 5,28 \%$, permet de constater que les indices de congruence obtenus démontrent une différence significative ($p < 0,001$), l'indice de congruence utilisé dans cette simulation étant celui de Holland (1973).

En fait, alors que la distribution égale, en termes de type RIASEC, des P et des E obtient un indice moyen de congruence de 2,524 (écart type de 0,953), la distribution proportionnelle basée sur les données de Gottfredson et Holland (1996) obtiendrait, elle, un indice moyen de 2,920 (écart type de 1,069), et ce, avec 1000 participants (simulés).

Évidemment, un des impacts de ce biais de distribution est une déformation de la distribution des indices de CPE (figure 31), comme le démontrent très clairement les courbes de tendances (polynomiales, ordre 4).

Figure 31 : Simulation des effets du biais de la distribution des types RIASEC dans l'environnement sur la mesure de la CPE



En pratique, l'impact de ce biais de distribution serait que, par défaut, la congruence moyenne de chaque type RIASEC serait différente. Plus précisément, plus une P aurait un type près du type « Réaliste », plus la probabilité que sa congruence avec E soit élevée serait grande.

En fait, selon la simulation effectuée, si toutes les P et tous les E étaient assignés aléatoirement, et ce, en respectant la distribution proposée par Gottfredson et Holland (1996), les congruences moyennes seraient : R = 3,275, I = 2,507, A = 2,125, S = 1,783, E = 2,410 et C = 2,923.

En résumé, comme le démontre le tableau XVII, l'indice de congruence serait en corrélation avec la distribution à $r = 0,70$, corrélation élevée mais non significative en partie à cause du petit nombre de données ($n = 6$); la distribution déterminerait donc, en soi, environ 50 % de la CPE.

Tableau XVIII : Comparaison entre le CPE et la distribution des types RIASEC dans l'environnement

	Indice de congruence moyen selon Holland (1973)	Distribution selon Gottfredson et Holland (1996)
R	3,275	60,70 %
I	2,507	7,15 %
A	2,125	1,55 %
S	1,783	5,88 %
E	2,410	19,44 %
C	2,923	5,28 %

Pour conclure, plusieurs éléments permettent de remettre en question certaines des conclusions tirées des recherches portant sur la relation CPE/ST. En plus du fait que les méta-analyses sont en bonne partie basées sur les mêmes recherches et sur un échantillon non représentatif de la population, elles sont aussi affectées par une surreprésentation de certains auteurs.

Par contre, l'énoncé de Tinsley (2000), qui, lui, déclare que la relation CPE/ST manque de validité, n'est pas, lui non plus, très solide. Conséquemment, la question de la relation CPE/ST demeure entière.

Qui plus est, plusieurs des postulats, implicites et explicites, de Holland ne sont pas appuyés empiriquement, ce qui laisse place à des nouvelles expérimentations, et cela, sans tenir compte que la validité externe de cette théorie souffre d'un biais de distribution important, biais qui affecterait l'ensemble des résultats. Mais, ce qui soulève encore plus de questions, c'est l'effet de l'interaction du type RIASEC sur la relation CPE/ST, plusieurs résultats *a posteriori* laissant croire que celle-ci serait significative (Assouline et Meir, 1987; Devinat, 1999; Hesketh, 2000 ; Tranberg *et al.*, 1993).

Prenant en considération l'ensemble de la littérature, ce qui est soutenu ici, c'est essentiellement une approche moléculaire, c'est-à-dire une approche où la relation CPE/ST aurait un effet différent pour chaque type RIASEC, mais celle-ci ne pourra faire son chemin sans appui empirique. Les prochains chapitres tenteront de combler cette lacune, du moins en partie.

Chapitre 9 : Re-conceptualisation proposée de la relation CPE/ST

« People cannot discover new lands until they have the courage to lose sight of the shore. »

André Gide

Introduction

Fondamentalement, ce chapitre se veut être une réévaluation des acquis théoriques et empiriques produits par les recherches précédemment effectuées sur la relation CPE/ST, le but étant de spécifier et d'appuyer l'approche qui sera défendue ici, approche qui est en fait une re-conceptualisation de cette théorie.

Cette re-conceptualisation portera principalement sur trois éléments. Premièrement, elle s'intéressera à la question de l'étendue de la relation CPE/ST, étendue qui serait probablement limitée aux deux extrémités.

Deuxièmement, elle portera sur la spécificité de cette relation, spécificité qui serait à la fois modulée selon le type RIASEC des personnes et de l'environnement et selon les facettes de satisfaction au travail prises en considération, celles-ci étant dépendantes, soit de l'occupation, soit de l'entreprise.

Troisièmement et à la lueur de ces deux premiers éléments, elle abordera la question de l'application pratique de cette théorie, en proposant une approche diamétralement opposée à celle généralement utilisée.

En fait, ce troisième point propose que la CPE ne devrait pas servir à déterminer le critère d'inclusion, c'est-à-dire pour établir les emplois qu'une P devrait favoriser, mais plutôt que celle-ci soit utilisée comme critère d'exclusion, donc pour déterminer les emplois qu'elle devrait éviter, le but étant alors de limiter les effets négatifs qui pourraient résulter d'une surévaluation de la capacité prédictive de la CPE sur la ST.

En bref, ce qui sera présenté ici, c'est une alternative à l'approche molaire de la relation CPE/ST, cette alternative étant surtout moléculaire, c'est-à-dire plutôt que de présumer d'une règle unique ayant une portée universelle, ce qui est proposé ici c'est un ensemble de préalables conditionnels ayant des effets spécifiques qui sont cependant difficilement mesurables empiriquement à cause de l'effet de restriction de l'empan, mais qui peuvent quand même être évalués.

La restriction de l'empan : L'étendue empirique vs réelle

Bien que la question de la restriction de l'empan ait été discutée à plusieurs reprises (par exemple, Arnold, 2003; Fritzsche, Powell et Hoffman, 1999; Spokane, Meir et Catalano, 2000, Tinsley, 2000; Young Tokar, et Subich, 1998), les discussions sur ce sujet se limitent généralement à un énoncé du genre de celui fait par Arnold (2003), qui suggère que “ *People on the whole tend to select themselves into congruent environments, or at least not highly incongruent ones* ”.

Quoiqu'il soit difficile de contester le « gros bon sens » de cet énoncé, il n'en demeure pas moins qu'il devrait être appuyé par un ou des modèles théoriques, ne serait-ce que pour en comprendre le processus et ainsi pouvoir en évaluer l'impact. Cependant, selon la revue de littérature effectuée, aucun modèle théorique n'a été proposé en appui à ce postulat.

Toutefois, au niveau empirique, Tinsley (2000) rejette l'effet de la restriction de l'empan, et cela, en se basant sur un modèle de simulation développé par Brown et Gore (1994). À la suite de son analyse, il conclut “ *A consistent pattern emerges regardless of the congruence measure used : in most instances, the variance in congruence equals or exceeds that which would be expected if persons were assigned to job at random* ” (soulignés de nous).

Or, l'analyse des données de Tinsley (2000) révèle que son énoncé repose sur cinq études et, qu'en particulier, l'énoncé "*most instances*" repose sur le fait que dix-sept résultats sur trente-trois, soit 51 %, rencontrent la condition exprimée. Sur les dix-sept résultats rencontrant cette condition, dix émergent d'une même recherche (Young *et al.*, 1998), celle-ci ayant obtenu des résultats où la variance mesurée excédait la variance hypothétique dans dix mesures sur 11, soit dans 91 % des cas. De leur côté, les quatre autres études obtenaient ce type de résultats dans seulement sept cas sur vingt-deux, soit pour seulement 32 % des mesures.

De plus, ces études n'ont pas été sélectionnées au hasard et Tinsley (2000) n'explique pas les critères de sélection de celles-ci, sauf pour suggérer qu'elles étaient postérieures aux méta-analyses de Assouline et Meir (1987) et de Tranberg, Slane et Ekeberg (1993).

En conclusion, il est suggéré que l'énoncé de Tinsley (2000), selon lequel "*the supposition that restriction of range has attenuated the correlations between hexagonal congruence and vocational outcomes is unfounded*" (soulignés de nous), doit être mitigé, puisque les données et les arguments de Tinsley (2000) n'ont pas la rigueur scientifique qui aurait été nécessaire pour falsifier cette alternative. Ceci dit, l'absence de falsification ne correspond pas, pour autant, à une démonstration de véracité (Popper, 1965), donc la question reste entière.

Par contre, l'énoncé soumis par Arnold (2003), selon lequel les personnes choisissent elles-mêmes des environnements congruents, n'est pas, lui non plus, suffisamment appuyé, théoriquement et/ou empiriquement, pour qu'il soit possible d'évaluer les effets de cette autosélection, qui serait la cause fondamentale de la restriction de l'empan. Donc, avant même d'essayer de se prononcer sur son existence ou sur ces effets possibles, il serait probablement utile d'identifier les processus qui pourraient être impliqués dans cette restriction d'empan.

La limite inférieure : les besoins de base de P et de E

En ce qui a trait à la limite inférieure de l'empan, trois processus pourraient expliquer, du moins en partie, celle-ci. Le premier, qui est le processus de sélection de P par E, est conséquent aux efforts de ce dernier pour combler ses propres besoins, ce processus agissant comme un préfiltre à la relation P/E.

De son côté, l'effet initial de la CPE agit comme un filtre, et ce, au tout début de cette relation, afin de peaufiner la sélection entreprise avec le premier processus.

Finalement, le troisième processus, soit l'effet de la hiérarchie des besoins, instaure un mécanisme continu de sélection en permettant l'accès à la satisfaction de leurs besoins plus élevés seulement aux P qui comblerent les besoins de base de E.

Donc, le résultat de ces trois processus, c'est, qu'en bout de ligne, les P non congruentes auront été exclues de la relation P/E. Revenons aux assises théoriques et pratiques de ces mécanismes.

Premier processus : La sélection initiale de P par E

Comme il fut mentionné dans le chapitre portant sur la ST, le contexte du travail impose que la relation personne - environnement soit considérée comme bilatérale, ce qui implique que les besoins et les offres de P doivent être en adéquation avec les offres et les besoins de E.

Cette approche est en fait une extrapolation du modèle de Murray (1938) et de sa théorie des besoins – pressions (*needs – press theory*) appliquée à l’environnement. On se rappellera que, selon ce modèle, P a des besoins qu’elle veut satisfaire, alors que E exerce une certaine pression sur P pour faciliter (ou nuire) à la satisfaction de ses besoins psychologiques et/ou physiques.

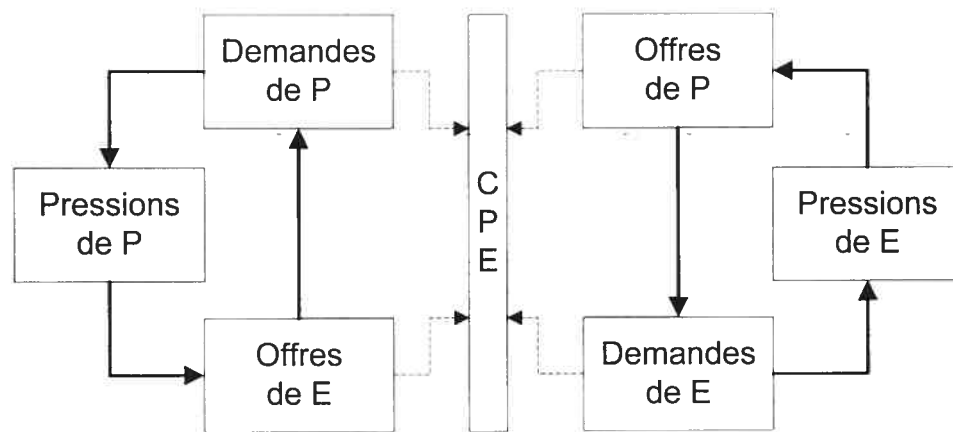
Or, que l’on adopte le modèle de Holland (1997), selon lequel E est principalement composé des P qui dominent un environnement donné, ou le modèle de Schneider et Snyder (1975), selon lequel il serait plutôt à l’image des fondateurs, E est, du moins en partie, soit une P (le fondateur) ou une agglomération de P (le fondateur et les dirigeants d’entreprise et/ou les P’ dominant un environnement donné).

Le sondage effectué auprès des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles soutient d’ailleurs l’idée que E est en partie conséquent aux spécificités de l’organisation, spécificités qui, selon Schein (1985; 1992), Schneider (1987) et Schneider et Snyder (1975), sont à l’image du ou des fondateurs, ces derniers ayant aussi comme objectif de combler leurs besoins particuliers. Pour ce qui est des autres stimuli, certains de ceux-ci seraient effectivement composés par les P’ dominantes (par exemple les pairs), ce qui, selon Holland (1997), signifierait que E serait à leur image.

En pratique, les objectifs des fondateurs sont délégués à certaines personnes qui sont, soit des directeurs généraux, des ingénieurs de production, etc., en fait, tout ce qu’on appelle des cadres d’entreprise et qui ont comme fonction d’agir pour combler les besoins du ou des fondateurs et, à l’occasion, pour faire respecter les acquis des P’, c’est-à-dire des personnes qui dominent déjà cet environnement (par exemple, les règles d’ancienneté implicites et/ou explicites, les habitudes culturelles et sociales, etc.).

Donc, si E peut être assimilé aux P' ou aux FDE, il aura, lui aussi, des besoins à combler tout comme les autres P, et ce, tout comme il recevra aussi des pressions de P qui faciliteront ou nuiront à ses objectifs (par exemple, négociations syndicales, absentéisme volontaire, contrôle du rythme de production, etc.).

Figure 32 : Relations entre les besoins et les offres de P et de E



Donc, le modèle de Murray doit être appliqué de façon bilatérale (figure 32). D'un côté, les E font pression sur les P pour que celles-ci leur fournissent les offres nécessaires pour combler leurs besoins, alors que les P font aussi pression sur E pour que leurs propres besoins soient comblés. De fait, ces deux mécanismes convergent vers la CPE, mais ceux-ci sont en même temps deux différents filtres à l'établissement de cette relation.

Bien que généralement l'initiative de la relation P - E appartienne à P, qui décidera ou non de postuler pour un emploi donné, E est cependant le décideur, donc il est non seulement un agent actif, mais il en est le filtre incontournable.

Qui plus est, c'est la communauté des E d'un milieu donné qui, en réponse à des demandes du marché, va décider de la disponibilité des différents postes de travail, donc de la distribution des E disponibles en termes de type RIASEC.

Considérant cela, il devient évident que la décision initiale d'établir une relation P - E n'est pas du ressort exclusif de P, mais elle dépend de E et de l'ensemble des E, et finalement de la société en général qui détermine, à travers le processus de consommation, les E qui seront disponibles aux P.

Conséquemment, il est possible de proposer un premier processus de présélection de la CPE, qui serait surajouté et indépendant des choix de P, ce dernier étant presque exclusivement dépendant de la volonté et des nécessités de E, c'est-à-dire de la sélection des P par E. Ce processus est donc un élément actif ayant comme objectif d'empêcher les P non congruentes d'établir un lien avec E, et ce, de façon à ce que E maximise ses chances de voir les P choisies combler ses propres besoins.

Deuxième processus : L'effet initial de la CPE

Ce processus de sélection se prolonge dans un deuxième processus qui, lui, entre en vigueur dès le début de la relation P - E, celui de l'effet initial de la CPE. Plusieurs auteurs (Bretz, Ash et Dreher, 1989; Judge et Bretz, 1992; Rynes, Bretz et Gerhart, 1991) ont, en effet, démontré que les P qui sont congruentes dès le départ avec E seront évaluées plus favorablement par les membres de l'organisation et seront soutenues par eux (Schreiber et Frank, 1983). Conséquemment, ces P seront mieux reçues et plus motivées, ce qui fait en sorte qu'il pourrait en résulter une meilleure performance chez celles-ci, par rapport à celles qui n'étaient pas congruentes au départ, ce qui les amènerait finalement à être plus largement récompensées par E.

Cette dynamique n'est pas sans rappeler celle de la "*self fulfilling prophecy*" que Merton (1948) définit comme le processus par lequel les attentes qui existent par rapport à une personne la conduisent à se comporter d'une certaine façon, ce qui confirme alors les attentes à son sujet. D'ailleurs, il a aussi été démontré que l'organisation (E) considère les P non congruentes comme n'étant pas adaptées à l'emploi (Rynes, Bretz et Gerhart, 1991; Rynes et Gerhart, 1990).

Donc, ce deuxième processus compléterait celui de la sélection initiale en agissant postérieurement à la naissance de la relation d'emploi (CPE), de façon à éliminer, par absence de renforcement, les P qui sont non congruentes, tout en s'assurant de récompenser celles qui le sont, et ce, de façon à favoriser le maintien de la relation d'emploi.

De plus, cette approche suppose qu'il doit exister une CPE initiale nécessaire, avant même que débute la relation et que se déclenche le mécanisme d'ajustement proposé par Dawis, England et Lofquist (1964). Ici encore, il est important de prendre en considération que E n'est pas passif dans l'établissement de la relation d'emploi, donc dans l'établissement de la CPE.

Troisième processus : Le contrôle sur la hiérarchie des besoins

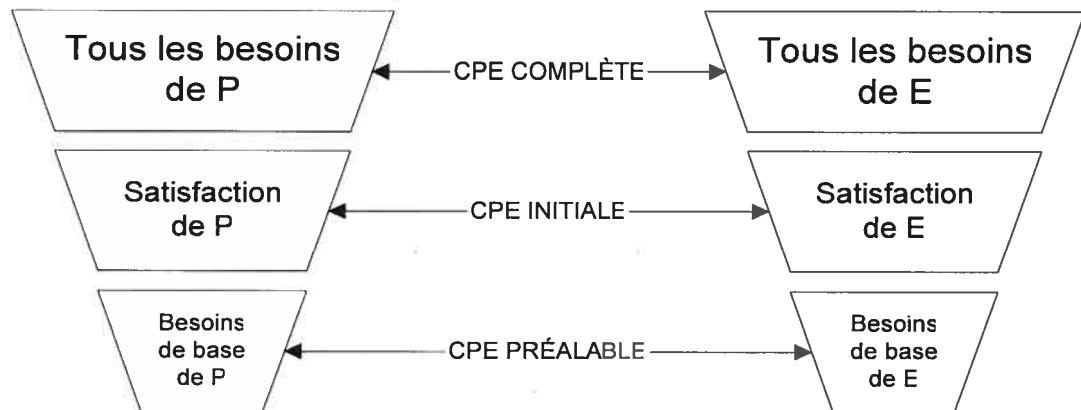
Le troisième processus impliqué dans cette sélection serait celui des contrôles sur la hiérarchie des besoins et son but serait de mettre en place un mécanisme de contrôle faisant en sorte de continuer le processus d'exclusion des P non congruentes, les mécanismes impliqués étant similaires à ceux utilisés lors du deuxième processus, soit le renforcement des P congruentes et l'exclusion de celles qui sont non congruentes en les empêchant de satisfaire leurs besoins plus élevés.

Autant selon Murray (1938) que Maslow (1954), certains besoins devront être comblés avant d'autres, et ce, bien que ces auteurs admettent que cet ordre puisse varier d'une culture à l'autre. Or, si tel est le cas, les besoins plus fondamentaux devront être comblés dès le début de la relation, ne serait-ce que pour permettre que les plus importants puissent l'être éventuellement.

Par exemple, si une P ne rencontre pas certains des besoins fondamentaux de E, comme celui d'être capable d'exécuter la tâche dans les temps appropriés, certains autres besoins comme celui de créativité (générer des idées constructives pour améliorer le produit) pourraient ne jamais être comblés, car E ne renforcera pas un tel comportement chez cette P tant et aussi longtemps que son besoin de base (la productivité) ne sera pas satisfait.

Donc, la réciprocité proposée pourrait aussi s'étendre à la hiérarchie des besoins de P et de E, et cette hiérarchie ferait en sorte que P et E ne pourront combler leurs besoins les plus importants, voire les plus élevés dans la hiérarchie, que s'ils ont tous deux passé à travers les trois processus de sélection (figure 33), ces derniers faisant en sorte d'éliminer les P non congruentes.

Figure 33 : Niveaux de CPE



En conclusion, autant P que E participent activement au processus de sélection et de maintien de la relation CPE, processus qui a comme but d'exclure les éléments qui sont non congruents, et ce, à toutes les étapes de celui-ci. Conséquemment, l'empan total de la CPE, donc de la relation CPE/ST, serait limité à un niveau minimal qui serait établi par les différents processus postulés.

La limite supérieure : Le niveau « satisfaisant »

Lorsqu'il est question de la restriction de l'empan dans un contexte comme celui de la relation CPE/ST, il est nécessaire de considérer autant celle affectant la variable indépendante (CPE) que la variable dépendante (ST). D'ailleurs, pour ce qui est de la limite supérieure, il semble que ces deux variables soient interdépendantes.

Selon la revue de littérature faite, la majorité des recherches effectuées adoptaient implicitement une approche optimisante en postulant qu'il est possible pour un individu d'en arriver à augmenter sa ST, en augmentant sa CPE, et ce, jusqu'à un niveau optimal, c'est-à-dire jusqu'à un niveau de ST qui dépasserait tout autre niveau possible.

De cette approche dérive donc le postulat que, pour tous les niveaux de la ST, l'effet de la CPE, en plus d'être causals, serait assez puissant pour que les autres déterminants de la ST ne puissent jamais perturber ou neutraliser son effet.

Cette approche postule finalement, du moins implicitement, qu'il est possible pour une ou des personnes d'optimiser la relation CPE/ST, ce dernier postulat entraînant à son tour que les individus peuvent et veulent atteindre cette optimisation.

Cependant, si au contraire les P adoptaient une approche strictement satisfaisante, cela voudrait dire que la majorité de celles-ci préféreraient se fixer, du moins pour un certain temps, à un niveau minimalement satisfaisant. Conséquemment, très peu d'individus atteindraient le point d'optimisation CPE/ST et la mesure des corrélations entre ces variables en serait affectée à la baisse, et ce, à cause du regroupement des sujets dans la zone centrale de la droite de régression.

Bien qu'admise implicitement par la majorité des recherches, cette approche optimisante va à l'encontre de la théorie de Simon (1955; 1956; 1957), selon laquelle le but ultime d'optimisation des choix est virtuellement irréalisable dans la vraie vie, et ce, autant à cause de la complexité de l'être humain qu'à cause de la limite imposée à sa capacité de traitement de l'information. À cela, il faut ajouter, évidemment, les limites particulières imposées aux choix d'occupations, que celles-ci soient géographiques, sociales et/ou contextuelles.

Simon suggère plutôt que les individus, lorsque confrontés à un choix, vont adopter une approche satisfaisante plutôt qu'optimisante, ce qui veut dire qu'ils vont établir, basé sur leurs besoins, un niveau d'acceptabilité d'un choix. Conséquemment, l'alternative retenue sera la première qui rencontrera ou excédera ce niveau.

Toujours selon Simon, si cette personne rencontre une autre alternative plus intéressante, elle peut effectivement opter pour cette dernière, ce qui fait que cette personne progressera vers un choix optimal; cependant cela se produira à long terme. En résumé, selon lui, se satisfaire (*to satisfy*) ce n'est pas poursuivre la meilleure option, mais une option acceptable.

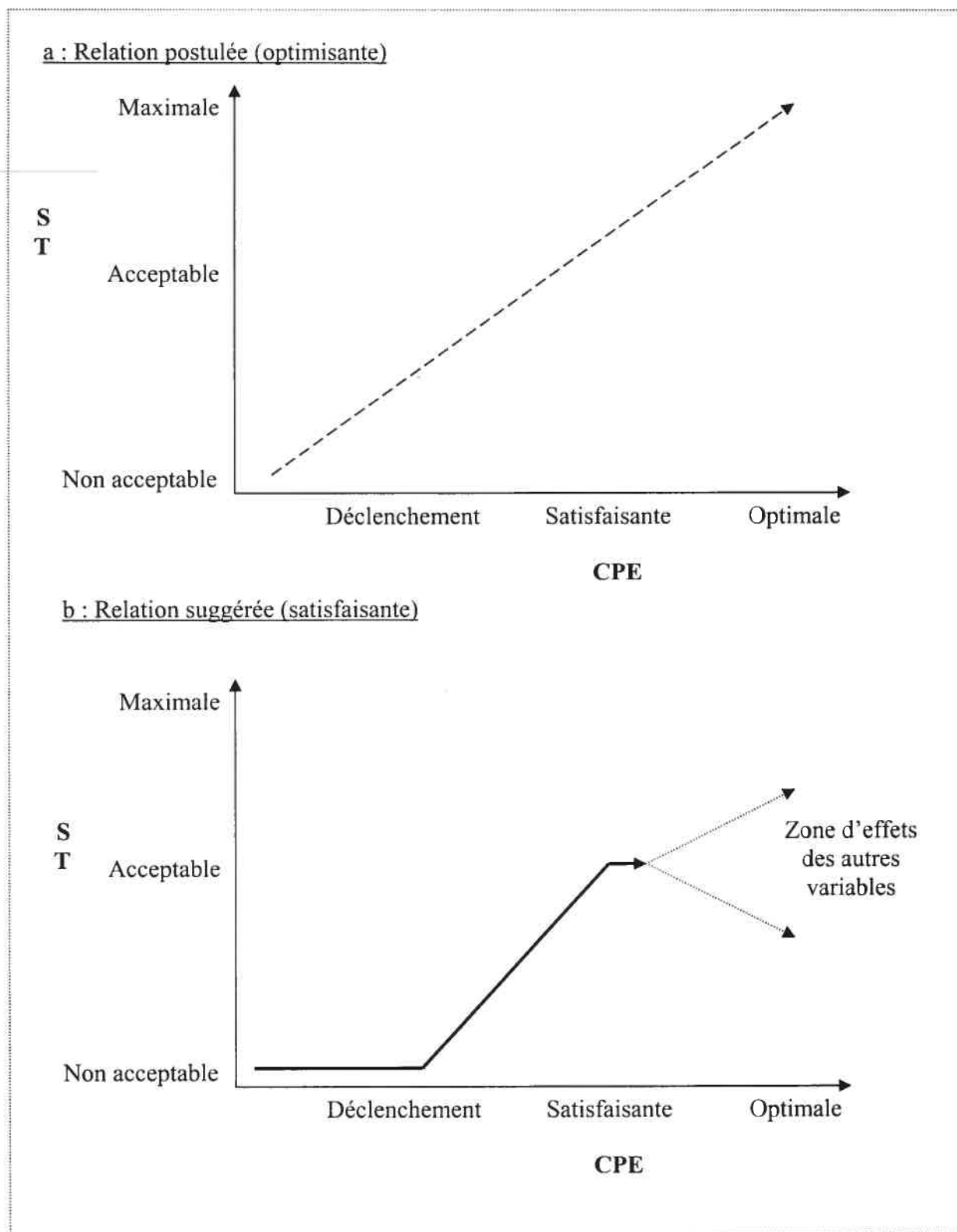
Or, un des préalables à l'utilisation de corrélation, est celui de la linéarité de la relation. D'ailleurs, comme il sera démontré plus loin dans ce texte, cette méthode statistique est celle qui est majoritairement utilisée dans les recherches portant sur la relation entre la CPE et la ST. Cette linéarité implique, à son tour, que les individus vont chercher à augmenter leur ST, principalement en essayant d'augmenter leur CPE, et qu'ils ne vont pas s'arrêter aussitôt qu'un niveau acceptable de ST aura été atteint.

Mais, si l'on suppose que la théorie de Simon est vraie et si elle s'applique aussi au choix de carrière, cela voudrait dire que l'individu va plutôt chercher à trouver un emploi qui génère un niveau acceptable de ST et lorsqu'il aura atteint ce niveau, sa recherche pour augmenter cette dernière risque dorénavant de porter sur d'autres variables que la CPE. Donc, ainsi que le démontre la figure 34b, la relation ne sera plus nécessairement linéaire, comme elle l'aurait été dans le cas d'une relation optimisante (figure 34a).

Finalement, si la CPE est gardée constante, par l'acceptation et le maintien d'un emploi minimalement satisfaisant, cela entraînerait, toujours si la théorie de la CPE/ST est vraie, soit que P maintiendra sa ST stable, et cela, aussi longtemps qu'elle gardera son emploi, soit que toutes les autres variables pouvant affecter la ST agiront pour faire moduler la ST, donc que la variation de la ST sera dorénavant sous le contrôle de ces autres variables.

Évidemment, la première alternative impliquerait qu'il n'existe pas d'autres variables affectant la ST, ce qui est évidemment faux, puisque la littérature regorge de démonstrations empiriques sur des variables affectant la ST. Il serait pratiquement impossible de répertorier toutes ces variables, mais pour simplement falsifier cette première alternative, mentionnons que certaines variables, comme l'expérience (Hulin et Smith, 1965; Johnson et Bledsoe, 1973), la scolarité (Smith *et al.*, 1969; Vollmer et Kinney, 1955) et l'âge (Altimus et Tersin, 1973; Ash, 1954), ont été démontrées comme étant des déterminants statistiquement significatifs de la ST.

Figure 34 : Courbe de l'approche optimisante vs satisfaisante



Reste donc la deuxième alternative qui veut que si la CPE est maintenue constante à un certain point, toutes les autres variables auront un impact plus grand sur la variation de la ST que celle-ci. Cela veut dire que la mesure de la relation CPE/ST sera devenue pratiquement impossible en soi, puisque la variable CPE sera fixe et que la seule variation possible sur celle-ci serait due à l'erreur de mesure, alors que la variable ST connaîtrait, elle, des modulations d'intensité réelles dues à l'effet d'autres variables. Donc, le fait de vouloir extrapoler la droite de régression au-delà d'un certain niveau ne ferait que contaminer les résultats au point de les rendre non significatifs.

En conclusion, ce qui est suggéré ici, c'est que la prémisse selon laquelle la relation CPE/ST est à la fois linéaire et continue, prémisse qui, selon la revue de littérature effectuée, n'a jamais été démontrée ni théoriquement ni empiriquement, doit être remise en question. En fait, il serait plausible que cette relation soit discontinue et qu'elle puisse plafonner à un certain niveau, celui-ci correspondant au niveau jugé acceptable par P, voire « satisfaisant » dans le sens exprimé par Simon (1955; 1956; 1957).

Conclusion sur la restriction de l'empan

Malgré les divergences de points de vue, il n'en demeure pas moins que la question de la restriction de l'empan sur la mesure de la relation CPE/ST a été relevée à plusieurs reprises, ce qui démontre qu'elle est une préoccupation réelle.

Bien que Tinsley (2000) ait tenté d'y mettre un point final en déclarant cet argument non fondé, il n'en demeure pas moins que ses propres arguments et sa démonstration empirique souffrent de faiblesses méthodologiques.

De plus, certaines des théories qui ont été présentées dans cette section laissent croire que certains processus pourraient agir de façon à créer cette restriction, ceux-ci étant autant le fait de P que de E.

Ceci dit, l'effet d'une telle restriction sur la corrélation de Pearson est connu : il abaisse cette mesure (Cohen, Cohen, West et Aiken, 2002; Kirk, 1978, Tabachnick et Fidell, 2000). Qui plus est, le fait que la relation CPE/ST puisse avoir à la fois un plancher et un plafond fait en sorte que la prémisse de linéarité nécessaire à l'utilisation des corrélations n'est pas respectée. Donc, étant donné que la majorité des études effectuées ont décidé d'ignorer cette possibilité, il est probable que leurs résultats soient faussés par celle-ci, ce qui fait en sorte que leur mesure de la relation CPE/ST serait probablement en deçà de la réalité.

Évidemment, il n'est pas facile de pallier aux effets d'une restriction d'empan et la seule alternative possible serait probablement d'augmenter le nombre de participants, ce qui permettrait d'accroître les probabilités de rendre statistiquement significative la corrélation obtenue, et ce, particulièrement lorsque celle-ci est faible comme dans le cas de la relation CPE/ST. Dans cette optique, la recherche effectuée ici devra se donner comme objectif d'obtenir le plus grand « n » possible.

Égalité d'opportunité de satisfaction

La majorité des recherches portant sur la satisfaction au travail assument que, quels que soient les stimuli disponibles dans un type particulier de E, ceux-ci sont toujours en mesure de générer la satisfaction de façon équivalente. Cette prémisse, qui postule une égalité d'opportunité de satisfaction pour tous les E, n'a, elle non plus, jamais été vérifiée.

Certains auteurs ont, par ailleurs, soulevé des questions à ce sujet. Par exemple, Devinat (1999) conclut, à la suite de sa méta-analyse, que les données semblent appuyer l'idée « que la relation entre la congruence et la satisfaction au travail serait dépendante du type RIASEC ». En fait, les types Conventionnel et Réaliste sont ceux pour qui cette relation semble la plus probante, alors que leurs types opposés (Social et Artistique) « semblent démontrer une relation beaucoup plus faible ».

Devinat (1999) propose comme explication les caractéristiques réciproques de ces types. Par exemple, le type Conventionnel qui, selon Holland (1985c), se considère plus conformiste, rangé, doué pour les chiffres et le travail de bureau, efficace, inhibé et obéissant, aurait besoin d'assouvir ses besoins davantage que le type Artistique, considéré comme quelqu'un d'expressif, idéaliste, imaginatif, intuitif, non-conformiste et désordonné, qui pourrait tolérer plus facilement l'ambiguïté.

Cette prémisse d'égalité d'occasion de satisfaction, qui a été remise en question dans le chapitre sur l'environnement, induit une confusion fondamentale qui fausse, à la fois, les mesures de E et de la ST, et ce, en incluant dans celles-ci des variables qui en sont essentiellement absentes.

De plus, l'explication de Devinat soulève aussi la question : Qu'est-ce que la congruence pour P ? Selon les recherches effectuées, il serait possible de proposer que la congruence est, elle aussi, un besoin comme tous les autres besoins, et que celui-ci varierait d'une personne à l'autre ou, en fait, d'un type (RIASEC) de personne à l'autre, puisque les P peuvent être regroupées selon leurs différents besoins dans cette typologie.

D'ailleurs, lorsque Murray avait établi sa liste de 27 besoins, il avait inclus autant le besoin de "*Similance*", qu'il définissait par "*To empathize. To imitate or emulate. To identify oneself with others. To agree and believe*" que celui de "*Contrariance*" qu'il définissait par "*To act differently from others. To be unique. To take the opposite side. To hold unconventional views*". Donc, selon Murray (1938), la congruence est un besoin pour certains, alors que la non-congruence serait un besoin pour d'autres.

Dans cette optique, la congruence doit être différenciée de l'indice de congruence, qui lui est le résultat de l'application d'un algorithme logique ou d'une opération sous forme mathématique ou statistique visant à déterminer l'adéquation entre deux concepts.

Mais, dans la logique de Holland (1997), autant l'indice de congruence que la congruence elle-même sont présumés avoir une relation positive avec la ST: plus grand est l'un, plus grand est l'autre. D'ailleurs, cette relation est aussi posée comme universelle car, pour tous les E, cette relation serait positive. En fait, il faut garder à l'œil que, pour Holland (1997), les E sont en fait un ensemble de P, donc que la CPE est en fait la congruence entre P et P'.

Lorsqu'on parle de contribution de deux variables sur une troisième, on se retrouve essentiellement devant un plan factoriel et, dans le cas présenté ici, il s'agirait d'un plan P X E, la variable dépendante étant la satisfaction au travail. Comme dans tout plan factoriel, on peut aussi retrouver un effet d'interaction P X E, ce qui est ici le cas. Dans le paradigme des théories de l'adéquation P/E, c'est cet effet d'interaction, énoncé sous la forme d'une mesure de congruence, qui est considéré comme central, voire causal de ST, car cette interaction signifie que, pour chaque niveau de P, il y a un et un seul niveau de E pour lequel la ST est maximale.

Étant donné que plusieurs recherches empiriques ont démontré que cet effet d'interaction P X E était statistiquement significatif, donc que l'interaction entre P et E influençait significativement la ST, la question des effets principaux de P et de E a été reléguée aux oubliettes, quoiqu'ils soient implicitement considérés comme non significatifs. Évidemment, comme le précise Frigon (1997), « *la présence d'une interaction significative* indique que les effets principaux ne peuvent être interprétés directement», mais il ajoute aussi que, et cette partie est importante, cela ne veut pas dire pour autant qu'ils doivent être disqualifiés, mais qu'ils «doivent plutôt être qualifiés par l'analyse de l'interaction à l'aide du calcul des *effets simples* de facteur».

Conséquemment, le fait de démontrer que l'effet d'interaction global est plus important que les effets principaux globaux de P et de E ne disqualifie pas, pour autant, que des effets principaux de P et de E ne soient pas plus importants que l'effet d'interaction pour tous les niveaux de P et tous les niveaux de E.

Les théories de la CPE ne rejettent pas cette vérité, mais elles présument une équivalence en termes d'effets simples. D'ailleurs, on ne peut passer sous silence que le fait qu'un et un seul type RIASEC dévie de façon importante de l'effet d'interaction serait suffisant pour créer un effet simple significatif; par conséquent, comme le souligne Frigon (1997), les effets principaux pourraient être qualifiés par l'analyse des effets simples. Évidemment, la même logique peut s'appliquer *a contrario*. Il serait aussi possible que la faiblesse de l'effet d'interaction soit due à des effets simples qui toucheraient, de façon importante, un seul des types RIASEC.

En fait, rien ne justifie le fait que les effets simples ne soient pas interprétés, sauf possiblement la contrainte méthodologique qu'impose l'évaluation de l'interaction par des indices de congruence développés pour cette application spécifique, plutôt que par des mesures de corrélation.

En appui à la possibilité d'effets simples des facteurs P/e ou E/p, le paradoxe qui touche le type Artistique est intéressant. Alors qu'il fut démontré par l'analyse des données de Stewart, Greenstein, Holt, Henly, England, Dawis, Lofquist et Weiss (1986) que les E de type Artistique sont ceux qui offrent le plus de stimuli aptes à générer la ST, les P qui y travaillent sont celles pour qui la congruence semble avoir le moins d'effets (Devinat, 1999).

Bien que l'approche proposée ait comme conséquence de complexifier une règle apparemment simple, il faut aussi considérer que l'existence d'effets simples aurait comme conséquence d'élargir les possibilités de carrière pour certains types de P en démontrant qu'il existe plus d'alternatives que celles strictement imposées par le concept formel d'adéquation P/E. De plus, cette approche permettrait de préciser pour quel type de personne et/ou d'environnement la prédiction de Holland peut être utilisée et quelles sont les limites de cette prédiction.

Cette démarche serait d'autant plus importante car, selon Cronbach (1990), les inventaires d'intérêts sont utilisés par 3 millions de jeunes personnes chaque année. Étant donné l'usage habituellement fait de ces inventaires, on peut penser qu'un très grand nombre de conseils de carrière est basé sur ceux-ci. Cette possibilité d'effets différentiels de la CPE sera d'ailleurs approfondie dans la section suivante.

Un élément semble quand même bien appuyé, soit l'effet d'interaction lui-même, car les indices de CPE sont en corrélation significative avec la ST. Cela permet de postuler l'existence des effets simples, soit du type des personnes sur les environnements (P/e_i) et/ou des environnements sur les personnes (E/p_j). Mais si tel est le cas, il faut maintenant se demander quels sont ses effets simples et quels sont les points communs entre ceux-ci.

À la lueur de l'analyse de E, présentée dans le chapitre portant sur cette variable, et en prenant comme acquis que les P se regroupent selon leur type RIASEC dans des E spécifiques (Holland, 1985c), il devient possible de proposer que les différentes facettes de E et de la ST sont aussi celles qui font partie des besoins des P, puisque ces dernières se regroupent dans des E particuliers, et ce, selon la présence ou l'absence de certaines offres de E.

En conclusion, ayant démontré que les offres de E ne sont pas universelles, ni quantitativement ni qualitativement, il devient probable que des effets simples existent, car les différents E n'auraient pas le même effet sur les P et ces P ne chercheraient pas les mêmes stimuli dans les différents E.

Finalement, si tel est le cas, on peut comprendre que le fait de les ignorer et de traiter tous les E, les P et la ST comme universels implique l'inclusion dans la mesure de la relation CPE/ST de variables inexistantes comme la mesure de la ST face à une facette qui n'existe pas dans un E donné, ce qui ne peut que fausser les résultats.

Conclusion

Si effectivement la relation CPE/ST n'est pas linéaire, ce qui serait le cas si cette variable avait un comportement différent entre son centre et son minimum et/ou maximum et si, en plus, elle conduisait à des effets simples qui pourraient être différents entre les P et les E, ce qui a été démontré comme probable dans le chapitre portant sur l'environnement, il devient nécessaire de remettre de nouveau en question l'utilisation pratique de cette relation CPE/ST, et ce, principalement à la lumière des conséquences humaines et sociétales de ces erreurs.

Tinsley (2000) met en lumière quatre types de conséquences possibles à la mesure de la relation CPE/ST, soit deux bonnes qui sont une juste prédiction de succès ou une juste prédiction d'échec, mais aussi deux mauvaises qui sont la prévision de succès, alors que le résultat aurait été l'échec et la prévision d'échec, alors que le résultat aurait été le succès.

Selon cet auteur, il serait possible, afin de limiter le plus possible les erreurs, d'utiliser un autre type de mesure, soit le taux de réussite (*hit rate*). Ce type de prédiction est d'ailleurs celui proposé par Tinsley (2000) et soutenu par Hesketh (2000). Pour ces derniers auteurs, cette mesure présente deux avantages sur l'analyse de régression. Premièrement, elle permet de déterminer le niveau de précision nécessaire pour prédire la variable dépendante (ST) et deuxièmement, elle permet de distinguer les différents types d'erreurs.

Mais, ce qui semble encore plus important que les questions méthodologiques, c'est le commentaire de Tinsley (2000) sur l'impact du choix de la méthode. Selon lui :

“ While the regression approach regards both types of errors as equally important, hit-rate analysis allows users to consider the possibility that two types of errors differ greatly in their social and practical consequences [...]. The ability to consider the practical [...] importance of the errors of prediction makes it possible for practitioners and scholars to use more flexible decision-making strategies. Instead of attempting to minimize the overall “amount” of error of prediction, hit-rate analysis allows scholars and practitioners to minimize the overall “cost” of error of prediction. ”

Effectivement, l'idée même de conseiller un choix de carrière sur un indicateur comme la CPE, alors que les corrélations de Pearson obtenues par les études empiriques ne lui accordent au mieux que 9 % de détermination sur la ST, risque de limiter les alternatives offertes à P et ainsi réduire l'effet possible des autres variables qui déterminent l'autre 91 % de la ST.

En fait, les deux types d'erreurs présentés plus tôt peuvent avoir des conséquences importantes, soit en conseillant à P un emploi où elle ne sera pas satisfaite ou en décourageant P d'opter pour un emploi où elle aurait été quand même satisfaite.

Bien que le premier type puisse avoir des conséquences moindres, car si P est insatisfaite, elle pourra changer d'emploi, ce changement aura certainement un coût, autant pour P que pour E.

Mais ce qui est surtout dommageable, c'est le fait de décourager P de choisir une certaine occupation, risque qui est d'autant plus élevé que la croyance en la validité des résultats est grande. Dans ce cas-ci, l'impact risque d'être encore plus grand, car P pourrait ne jamais réaliser l'erreur commise, ce qui fait qu'elle ne pourra pas prendre action pour la corriger, comme dans le cas du premier type d'erreur.

Reprenons le modèle RIASEC de Holland (1997) pour exemple. En pratique, dans ce modèle, les trois types dominants (par exemple RIA) sont utilisés pour définir le profil des personnes et des environnements.

Si l'utilisateur de ce modèle croit que la précision est telle que les trois types dominants doivent être pris en compte, alors 215 choix d'emplois parmi chaque 216 possibles, soit 99,5 % [$1 - (1/(6*6*6))$] seront déconseillés, alors que s'il croit plutôt que seule la première lettre de profil doit être prise en considération, 5 choix d'occupations sur 6 seront déconseillés à P, soit 83 % [$1 - (1/6)$]. Quoiqu'il en soit, le nombre d'alternatives d'emplois éliminées serait très important.

Par contre, si cet utilisateur a des raisons de demeurer prudent et s'il limite son interprétation à la première lettre du type, et qu'il admet que les lettres adjacentes sont admissibles, seulement 50 % [$1 - (3/6)$] des occupations pourraient être déconseillées. Évidemment, il s'agit ici d'approximations très vagues, puisque certains profils, plus rares, ne comptent qu'un petit nombre d'occupations, alors que ceux qui sont courants en comptent un grand nombre.

Mais, étant donné que tous les instruments de mesure de Holland (Gottfredson et Holland, 1991; Holland, 1985a; Holland, 1985b, Holland, 1994) produisent les trois types dominants et étant donné que le livre de référence des occupations, le *Dictionary of Holland Occupational Codes* (Gottfredson et Holland, 1996), classe aussi les occupations selon ces trois types, il est raisonnable de croire que les trois types dominants sont plus ou moins pris en considération dans l'interprétation des résultats et conséquemment, dans les conseils qui découlent de ceux-ci.

Par contre, si le concept de CPE est utilisé comme critère minimal, voire d'exclusion, cela devrait élargir l'éventail des alternatives d'emplois disponibles. En fait, au lieu de présumer l'existence d'un certain nombre d'emplois optimaux et de diriger le candidat vers ceux-ci, il serait ici plutôt question d'identifier tous les emplois qui pourraient rencontrer un critère minimal de prédiction de ST (potentielle), et ce, en excluant ceux pour qui les recherches démontrent qu'ils ne sont pas en mesure de rencontrer le critère minimal.

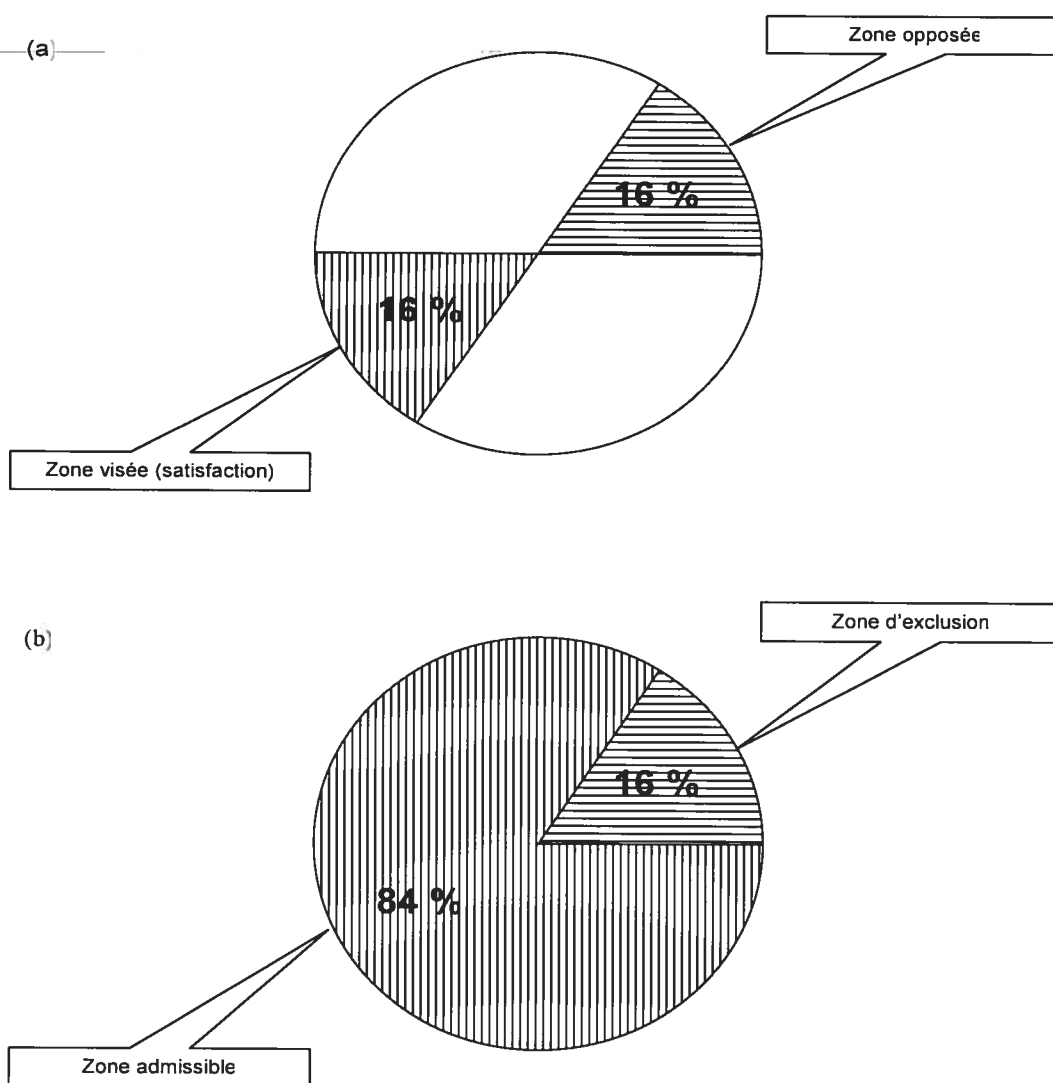
Cette approche, présentée à la figure 35, se base sur le postulat de symétrie du modèle RIASEC. Selon celui-ci, une P est d'autant plus satisfaite que le type de son E lui correspond et d'autant moins qu'il lui est opposé. Donc, cette théorie propose, avec une même certitude postulée, qu'autant un type R sera satisfait dans un environnement R, autant il sera insatisfait dans un environnement de type S (R et S étant opposés sur l'hexagone de Holland).

Conséquemment, il serait autant possible de déterminer la zone de satisfaction, qui est la zone visée de E pour une P donnée, que la zone d'insatisfaction (figure 35a), et connaissant la zone d'insatisfaction, il serait alors aussi possible d'en faire une zone d'exclusion et ainsi admettre qu'il est possible que toutes les autres zones soient admissibles (figure 35b).

D'ailleurs, la faiblesse des corrélations obtenues par les études empiriques portant sur la relation CPE/ST laisse croire que la panoplie réelle des emplois pouvant générer la ST chez une P donnée est possiblement beaucoup plus large que celle qui est présumée par la théorie de la CPE.

Cette approche postule donc deux choses; premièrement, que le modèle RIASEC n'est pas un prédicteur assez précis de la ST pour baser les choix de carrière de P sur celui-ci, et deuxièmement, étant donné la faiblesse de sa capacité prédictive, qu'il serait moins dommageable de commettre l'erreur *bêta* que l'erreur *alpha*, car la première a plus de chance d'être identifiée et corrigée que la seconde. Donc, il est suggéré que le modèle RIASEC peut être un outil utile pour identifier les carrières que P devrait éviter.

Figure 35 : Zone visée vs zone d'exclusion



Dans cette optique, une nouvelle question se dévoile : Quel est le niveau de ST nécessaire aux individus pour considérer un choix d'emploi comme satisfaisant? Donc, la recherche d'un coefficient de corrélation, ou en réalité de détermination, de la CPE sur la ST, est remplacée par la recherche du point de déclenchement à partir duquel P pourrait choisir un E.

Évidemment, il serait juste de se demander pour quel motif devrait-on abandonner la recherche de la maximisation au profit de celle de satisfaction minimale. Posons ici les deux seules alternatives possibles : la relation CPE/ST, telle qu'elle a été proposée par la théorie de Holland, est soit vraie, soit fausse.

Si cette relation est vraie, donc si la CPE crée la ST, cela veut donc dire que les mesures empiriques de celle-ci sont déficientes, car elles ne soutiennent que très modestement cette relation. Cela implique, à son tour, qu'il existe quand même sur l'échelle de la CPE un point de déclenchement du choix d'emploi à partir duquel P quitte la cote « insatisfaction » ou « non-satisfaction » pour atteindre celle de « satisfaction ». Or, le fait de prouver l'existence d'un tel point procure, tout du moins, une assise, en précisant la position du point pivot sur lequel repose la droite de régression CPE/ST. Par contre, l'absence d'un tel point serait suffisante pour falsifier l'hypothèse de la relation linéaire CPE/ST, car si un seul point est absent de la droite de régression, la relation linéaire n'est plus possible.

Si les résultats empiriques démontraient plutôt l'instabilité de ce point, cela aiderait à comprendre la faiblesse des résultats, car la droite de régression ne subirait pas seulement des changements d'angles, mais elle serait aussi affectée par des changements d'échelles, changements qui pourraient alors être quantifiés.

De l'autre côté, si cette relation est fautive, et si la CPE ne prédit pas la ST, il est quand même possible que P doive atteindre un certain niveau minimal de CPE pour qu'elle puisse enclencher ses autres mécanismes qui lui procureront la ST, et ce, comme il a été discuté plus tôt dans ce chapitre.

Cette alternative trouve aussi des appuis dans la théorie de Herzberg (1966), pour qui les différents facteurs, présentés dans l'environnement de travail, peuvent être classés en facteurs d'hygiène ou en facteurs de motivation. Alors que seuls les seconds peuvent effectivement procurer la motivation, les premiers n'en sont pas moins une condition nécessaire. Dans cette optique, il serait possible de paraphraser Herzberg et de se poser la question : Est-ce que la CPE est un facteur d'hygiène, donc préalable et nécessaire à la ST, sans pour autant la générer ou est-elle un facteur générant celle-ci?

Pour ce qui est de la précision de la mesure, évidemment, l'approche de régression postule implicitement, qu'à tous les points de la droite de régression, la mesure a la même précision mais, comme il a été discuté précédemment, cela suppose aussi que P peut et veut progresser le long de cette ligne de progression et que la relation est linéaire, ce qui n'a jamais été démontré et qui est remis d'ailleurs en cause dans ce travail.

Donc, en conclusion, un des buts visés ici sera d'essayer de répondre aux questions suivantes. Premièrement, existe-t-il un niveau de CPE tel que toutes les P ayant atteint ou dépassé ce niveau seraient satisfaites de leur travail? Si oui, quel est ce niveau et quelle est la précision de cette prévision ? Évidemment, il faudra aussi se demander si ce niveau est le même pour tous les types RIASEC, et si non, quel devrait être le niveau applicable à chaque type RIASEC?




Chapitre 10 : Les instruments de mesure des personnes et des environnements

Experience is not what happens to a man; it is what a man does with what happens to him.


Aldous Huxley

Introduction



Le but du présent chapitre sera d'analyser, à travers une revue de littérature, les instruments aptes à générer les données qui seront nécessaires pour vérifier les hypothèses qui sont au coeur de ce travail, et ce, afin de pouvoir effectuer un choix éclairé parmi eux. Dans la conclusion de ce chapitre, la pertinence de ce choix sera expliquée et appuyée.

Les instruments seront regroupés en deux catégories, la première étant composée de ceux qui mesurent ce que l'on pourrait qualifier de variables indépendantes, soit les personnes (P) et les environnements (E), et la seconde étant celle qui regroupe les instruments de mesure de ce qui serait la variable dépendante, soit la satisfaction au travail. Cependant, étant donné qu'il ne s'agira pas d'un plan expérimental, mais d'un plan corrélationnel, les termes « variable indépendante » et « variable dépendante » doivent être pris dans leur sens le plus large.



C'est en tenant compte du fait que les E et les P ont longtemps été mesurés par les mêmes instruments, l'environnement étant alors assimilé au type RIASEC des personnes qui le dominaient, qu'il a été décidé de les regrouper sous un même chapitre.

Essentiellement, et comme il a été vu précédemment, la personne (P) est généralement mesurée à travers ses intérêts, souvent, mais non exclusivement, professionnels. Conséquemment, plusieurs outils ont été développés pour effectuer cette mesure.

De son côté, la mesure de l'environnement (E) apparaît comme le parent pauvre du paradigme de Holland (1997), et ce, en bonne partie parce que cet auteur défendait lui-même le point de vue selon lequel le type RIASEC de E devait être déduit de la mesure du type de personnes qui dominaient un environnement (P'). D'ailleurs, c'est sur cette base que Gottfredson et lui ont développé le *Dictionary of Holland Occupational Codes*, qui en est à sa troisième édition (Gottfredson et Holland, 1982; 1989; 1996).

Suivra l'analyse des instruments de mesure de la satisfaction au travail (ST). Évidemment, à la lueur de la revue de littérature effectuée et principalement des pistes de recherche qui s'en dégagent, seuls les instruments aptes à mesurer la ST sous diverses facettes seront analysés, et cela, bien qu'une revue sommaire soit aussi faite des autres méthodes de mesure, ne serait-ce que pour en évaluer leur utilisation comme sources de données complémentaires.

Il est finalement à noter que les indices de congruence seront discutés dans le prochain chapitre, puisque l'analyse de ceux-ci, de même que leur évaluation, se feront selon des paramètres fondamentalement différents de ceux qui seront utilisés pour la comparaison des instruments psychométriques.

La mesure des personnes

Il est cependant utile de se questionner en premier sur la pertinence de l'utilisation d'un instrument de mesure pour évaluer les intérêts professionnels, puisqu'il serait aussi possible de simplement demander aux participants d'exprimer ceux-ci par une question aussi simple que : Quelles sont les occupations que vous aimez faire? Donc de baser la recherche prévue sur les intérêts exprimés.

Théoriquement, la définition de ces deux différents modes d'évaluation des intérêts est exprimée par Savickas et Spokane (1999) de la façon suivante :

“Stated simply, the term measured interests refers to the empirically keyed scores generated by a reliable and valid criterion-based inventory as compared with expressed interest, which refer to non-criterion-based inquiries such as direct questions. Expressed interest are most often self-reports concerning the individual's present or desired occupation.” (page 214).

D'ailleurs, au moins deux études soutiennent la supériorité, en termes de validité prédictive, des intérêts exprimés. Borgen et Seling (1978) ont démontré que les intérêts exprimés par des étudiants prédisaient le domaine d'études qui allait conduire au diplôme à 52 % et le choix de carrière à 50 %, alors que les intérêts mesurés, dans ce cas-ci par le *Strong Vocational Interest Blank* (Strong, 1927), prédisaient le domaine de fin d'études seulement à 30 % et le choix de carrière à 40 %.

De leur côté, Gade et Soliah (1977) ont aussi conclu que les intérêts exprimés étaient un meilleur prédicteur du choix du domaine d'études que le *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1985a), alors que le taux de concordance entre les deux méthodes se situait seulement autour de 45 %.

Cependant, selon Darley et Hagenah (1955), les intérêts exprimés seraient moins permanents que les intérêts mesurés, puisqu'ils sont plus affectés par des variables externes comme le prestige, la pression des proches et les attentes, ce qui fut d'ailleurs confirmé par Doliver (1969). De son côté, Craven (1961) appuyait cette approche en disant :

« ...les intérêts mesurés touchent seulement les réponses affectives – ce que la personne aime ou n'aime pas et ce qu'elle préfère. Les intérêts exprimés peuvent avoir les mêmes composantes affectives, mais ils représentent également les efforts pour intégrer les pressions et les besoins, les espoirs et les aspirations » (traduction de Chéné et Daigle, 1975, page 1).

Bien que ces informations datent de plusieurs années, rien n'indique qu'elles ne soient plus valables, étant donné qu'elles n'ont pas été falsifiées depuis lors.

Cependant, compte tenu du protocole de la recherche qui sera effectuée ici, il sera indispensable de connaître le type RIASEC de la personne afin de le comparer au type de l'environnement, ce que les intérêts exprimés ne permettent pas d'obtenir. En effet, rien dans la littérature ne permet de croire qu'il serait possible de déduire un type RIASEC à partir d'un seul choix d'occupation ou de l'occupation actuelle, quoique cela puisse théoriquement et même pratiquement être fait en utilisant le DHOC (Gottfredson, et Holland, 1996). Donc, faute d'appui empirique, cette méthode ne sera pas retenue.

Cependant, si le choix est de mesurer les intérêts, l'instrument sélectionné devra se conformer aux impératifs pratiques de la recherche qui sera effectuée, ce qui veut dire que la revue de littérature sera centrée sur les instruments capables de générer, directement ou indirectement, des profils RIASEC.

Instruments de mesure des personnes

Kuder Occupational Interest Survey – Form DD (Kuder, Diamond et Zytowski, 1985)

Le *Kuder Occupational Interest Survey* (Kuder, Diamond et Zytowski, 1985) – ci-après appelé KOIS – est une mesure d'intérêts composée de 100 triades de noms d'occupations ou d'activités pour lesquelles les participants doivent indiquer celles qu'ils aiment le plus et celles qu'ils aiment le moins. La première version fut publiée en 1956, alors que la plus récente date de 1985.

Développé à l'origine pour répondre aux besoins des jeunes de niveau secondaire, le KIOS est devenu par la suite un instrument utilisé aussi pour le conseil en orientation professionnelle. Il est d'ailleurs à noter que la grande majorité des données psychométriques supportant cet instrument proviennent de participants du milieu scolaire.

Selon Herr (1989), le temps de passation de cet instrument se situerait autour de 30 à 45 minutes. L'instrument est vendu avec la grille de correction ; cependant à cause du mode de réponse, la correction nécessite plus de temps que les autres instruments analysés.

Au niveau psychométrique, les données sont plutôt rares et incomplètes, la validité prédictive reposant presque entièrement sur l'appartenance au groupe, et ce, sans référence à l'ensemble. D'ailleurs, presque toutes les données apparaissant dans le manuel technique du test réfèrent à ce type de mesure.

Cette approche est d'ailleurs conforme aux convictions de Kuder (1976) qui disait :

“Why use a reference group at all? The purpose of evaluating a person's responses is to help that person decide between a number of occupations. There is no guarantee that scales developed with the use of a general reference group will differentiate well between occupations.”

Parmi les quelques données psychométriques disponibles, il a été possible d'apprendre que la stabilité test/retest se situe autour de 0,92 pour les hommes et de 0,96 pour les femmes. Kuder (1976) cite aussi d'autres expérimentations qui ont été faites pour appuyer la fidélité et la cohérence interne. Selon celles-ci, la fidélité serait autour de 0,89 (n = 92), avec une amplitude allant de 0,57 à 0,95 et la consistance interne varierait entre 0,84 et 0,92 (n = 92). Cependant, il est difficile d'évaluer la valeur de ces données, puisque l'auteur ne donne pas de références bibliographiques, ni sur la source, ni sur les protocoles de statistiques utilisés, seul le nom de l'auteur de l'étude étant cité (W. Scott Gehman, possiblement de Duke University).

Par contre, cet instrument est critiqué au niveau de sa validité. Par exemple, Tenopyr (1989), en commentant le KIOS, disait :

“...with respect to this inventory, the lack of predictive validity data, the failure to provide concurrent validity data beyond that for 30 scales, the lack of information on the effect of the forced-choice format on interpretation of scores and other data leave much to be desired”.

Cette opinion est aussi partagée dans son essence par Jepsen, (1985). Mais elle n'est cependant pas unanime, puisque Herr (1989) conclut que *“the evidence supporting the use of the KIOS continues to be supportive and, indeed, impressive”.*

RAMAK Inventory (Meir et Barak, 1974)

La version originale du RAMAK (Meir et Barak, 1974) a été développée en 1963. À la base, cet instrument a été créé pour répondre au besoin particulier des chercheurs israéliens, puisque le nombre limité de leur population rendait difficile la validation des instruments comme le *Kuder Occupational Interest Survey* (Kuder *et al.*, 1985), le *Self Directed Search* (Holland, 1994) ou le *Strong Interest Inventory* (Strong et Campbell, 1994) qui étaient les autres instruments utilisés dans ce pays. Ces auteurs ont donc décidé de construire un instrument adapté aux particularités locales. Cette situation trouve d'ailleurs souvent son équivalent au Québec. De plus, ces auteurs avaient aussi comme but de développer un inventaire plus simple et plus rapide au niveau de la passation.

Le RAMAK, dont le titre est l'abréviation en hébreu de « Liste d'occupations », consiste en une liste de 72 occupations qui sont regroupées en 8 secteurs d'activités, soit les services, les affaires, les organisations, la technologie, les activités extérieures, les sciences, la culture (en général) et les arts et divertissements. Trois choix de réponses sont offerts, soit oui, non et difficile à décider. En plus des huit secteurs d'activités, cet inventaire mesure aussi les niveaux d'occupations, soit professionnel, semi-professionnel et ouvrier spécialisé (*skilled workers*). Selon ces auteurs, cet instrument serait basé sur la typologie de Roe (1956).

La stabilité de cet instrument, sur une période de trois semaines, varie de 0,29 à 0,48 pour les hommes ($n = 160$) et de 0,29 à 0,52 pour les femmes ($n=223$). Ces résultats sont en dessous de ceux obtenus par Meir et Barak (1974), Barak, Meir et Osipow (1973) et Barak et Peled (1973), selon qui, ceux-ci se situeraient entre 0,52 et 0,84 au niveau interpersonnel et entre 0,72 et 0,80 au niveau intrapersonnel.

Par contre, dans l'ensemble, ces résultats sont inférieurs à ceux du *Kuder Occupational Interest Survey* (Kuder *et al.*, 1985), du *Vocational Preferences Interest* (Holland, 1994) ou du *Strong Interest Inventory* (Strong et Campbell, 1994). Selon les auteurs, la faiblesse de la stabilité serait due au fait que le RAMAK compte moins de questions, ce qui limiterait sa cohérence interne et conséquemment sa stabilité.

À propos de la validité prédictive, les auteurs soutiennent celle-ci en démontrant deux choses, soit : “(A) *People who work in each field must score higher in that field than in any other field and (B) People scoring highest in each field must be those who work in that field*” (page 382).

Effectivement, les résultats empiriques démontrent, sauf pour quelques exceptions qui affectent un seul secteur d'activité pour les hommes, mais trois pour les femmes, que ces conditions sont rencontrées (Barak et Meir, 1974). Cependant, il faut quand même se demander si cette démonstration constitue une preuve de validité prédictive ou de validité concomitante.

Quoique la présentation que font Meir et Barak (1974) de cet instrument semble intéressante, il n'en demeure pas moins que les données psychométriques sont rares et, bien qu'elles aient été utilisées dans plusieurs études portant sur la relation entre la CPE et la ST, celles-ci impliquaient toujours au moins un des auteurs de cet instrument.

Finalement, malgré qu'une étude démontre qu'il serait possible d'utiliser la typologie du RAMAK en lieu et place de celle de Holland (Peiser et Meir, 1978), les données demeurent sommaires et leur capacité d'être généralisées aux participants de sexe féminin ne semble pas être démontrée (Peiser et Meir, 1978).

Self-Directed Search (Holland, 1994)

Le *Self-Directed Search* (Holland, 1994) – ci-après appelé SDS – est un outil fondamentalement conçu pour être auto administré et auto corrigé. Cet instrument est aussi disponible en version Internet qui, elle, inclut autant la correction informatisée que la production d'un rapport.

En créant cet instrument, l'auteur dit lui-même avoir voulu donner accès à sa typologie et à sa théorie aux personnes qui n'ont pas nécessairement besoin d'un conseiller en orientation. Donc, autant le format papier-crayon que le format électronique ont été développés pour répondre à cette volonté, ce qui fait que le feuillet de passation présente aussi des conseils face aux étapes du choix de carrière.

Cependant, étant donné que cet instrument a été conçu pour être corrigé rapidement, il est très transparent, les énoncés étant regroupés par dimension RIASEC. Ainsi, toutes les questions mesurant le type « Réaliste » sont réunies ensemble, etc. Cependant, l'auteur ne parle pas de l'effet de ce genre de présentation sur la validité des résultats.

Publié la première fois en 1970, le SDS est dérivé du *Vocational Preferences Inventory* (Holland, 1994); il utilise donc la même typologie que ce dernier. Par contre, il comprend quatre parties qui sont : les activités, les compétences, les occupations et une autoévaluation. Évidemment, la partie « occupation » reprend essentiellement les questions du VPI.

Le SDS contient 118 questions et son temps de passation est estimé entre 40 et 50 minutes. Il existe aussi en version « E », adaptée pour des personnes ayant des difficultés à lire; le langage utilisé est plus simple que celui dans la version « R ». Cependant, cette version produit un profil à deux lettres (du RIASEC), contrairement à la version « R » qui, elle, produit le profil standard, soit trois lettres.

Au point de vue psychométrique, le SDS obtient des alphas variant entre 0,70 et 0,93 et des corrélations test/retest de quatre semaines variant entre 0,56 et 0,95.

La validité de cet instrument est surtout appuyée par des mesures de comparaison entre les intérêts mesurés et les choix d'occupations exprimés, Holland (1985b) ayant obtenu des pourcentages de prédiction variant de 26,6 % à 72,4 % (Kappa de 0,24; $p < 0,001$ à 0,33; $p < 0,001$). Quant aux taux de réussite, ceux-ci se situent entre 40 % et 55 % selon le type RIASEC des participants. D'après Bodden (1994), ces taux sont comparables à ceux des autres instruments de mesure des intérêts.

Cependant, les opinions sur la valeur de cet instrument sont très partagées. Par exemple, pour Crites (1978; 1983), le SDS ne devrait pas être utilisé si cet usage se fait sans la supervision d'un conseiller spécialisé, commentaire qui est en partie appuyé par Campbell (1994).

Par contre, Cutts (1977) propose plutôt qu'il y a plus de bénéfices que de risques à son utilisation et Bodden (1994) va aussi loin que de recommander fortement le SDS pour les utilisations pratiques et pour la recherche. De son côté, Brown (2001) conclut que le SDS est "*a sound vocational interest inventory that has a great deal of utility for a variety of career development application*".

Il est à noter que les auteurs consultés parlent très peu de l'utilisation du SDS comme instrument de recherche et cela va de soi, car cet instrument n'a pas été développé dans ce but, mais bel et bien comme instrument de planification de carrière à être utilisé de façon autonome.

Strong Interest Inventory (Strong et Campbell, 1994)

Le *Strong Interest Inventory* (1994) – ci-après appelé SII - est issu d'une longue lignée d'instruments de mesure d'intérêts professionnels, ayant comme ancêtre un des premiers inventaires d'intérêts, le *Vocational Interest Blank* (Strong, 1927).

Dans sa version actuelle, le SII comprend 317 questions qui sont regroupées sous huit domaines soit, les occupations, les matières scolaires, les activités, les loisirs, le type de personne, les choix entre activités, les caractéristiques de la personne et les préférences en termes d'environnement de travail. La partie occupation est cependant la plus importante représentant 40 % de toutes les questions. D'ailleurs, cet instrument est aussi disponible sous la forme de questions portant uniquement sur les domaines d'occupation (SII 132). Le temps de passation prévu est entre 35 et 40 minutes (Kelly, 2003).

La correction de cet instrument, qui doit être faite par l'éditeur, donne le profil RIASEC de la personne sous forme de cote *T*. À la lecture des énoncés de cet instrument, il est facile de constater que beaucoup d'occupations proposées recourent celles du VPI et, conséquemment, du SDS.

Sur le plan psychométrique, cet instrument est très bien appuyé, et ce, avec un échantillon de plus de 55 000 participants répartis dans plus de 50 occupations. Pour ce qui est de sa stabilité, la partie "*General Occupational Themes*", qui est celle qui génère les profils RIASEC, a obtenu des alphas variant entre 0,90 et 0,94 ($n = 18\,931$), avec des coefficients de stabilité variant de 0,74 à 0,92, et ce, à partir de

quatre échantillons, soit de $n = 191$ avec 3 mois d'intervalle, $n = 84$ avec 1 mois d'intervalle, $n = 79$ avec 3 mois et $n = 87$ avec aussi 3 mois d'intervalle. Les trois derniers groupes étaient des étudiants du niveau collégial et le premier, des adultes au travail (Kelly, 2003).

Pour ce qui est de la validité, il est intéressant de constater que celle-ci a aussi été vérifiée avec le VPI (Holland, 1985a) et qu'il a obtenu les corrélations suivantes : $R-R = 0,73$; $I-I = 0,77$; $A-A = 0,78$; $S-S = 0,72$; $E-E = 0,79$; et $C-C = 0,76$; cela démontre donc que les deux instruments mesurent des dimensions des intérêts professionnels qui sont similaires (Hansen et Campbell, 1985).

D'ailleurs, selon Tracey et Rounds (1993), le SII serait le meilleur instrument de mesure du profil RIASEC et selon Rounds (1995), il est une meilleure mesure que les autres mesures d'intérêts populaires, position qui est finalement partagée par Sheehan (1994), pour qui cet instrument "*is the best interest measurement for career counselors*".

Par contre, il a été impossible de trouver des opinions de chercheurs ou d'évaluateurs d'instruments portant sur l'utilisation du SII pour la recherche. D'ailleurs, une revue des méta-analyses démontre qu'il est très peu utilisé pour cette fonction, et ce, possiblement à cause du contrôle strict qui est imposé sur le protocole de correction. Ce contrôle implique que toutes les copies soient transmises à l'éditeur pour correction, ce qui évidemment génère aussi des coûts importants pour un chercheur indépendant. Un bref contact avec l'éditeur a permis de saisir toute la difficulté à obtenir l'autorisation d'utiliser cet instrument sans frais pour des fins de recherche.

Test visuel d'intérêts Tétreau-Trahan (Tétreau, Trahan, 1986)

Le *Test visuel d'intérêts Tétreau-Trahan*, (Tétreau, Trahan, 1986) – ci-après appelé TVITT - a été développé à la fin des années 60 et au début des années 70, alors que les auteurs sont sollicités par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour traduire et adapter des tests de l'anglais au français pour la population scolaire.

Après plusieurs recherches, les auteurs en sont venus à la conclusion qu'il serait préférable de développer un nouvel instrument, en ayant comme objectif que celui-ci soit accessible à tout le monde, qu'il soit sensible, et ce, autant que peuvent l'être les inventaires d'intérêts.

De plus, les auteurs voulaient contrôler le mieux possible les stimuli, et ce, pour tous les participants. De là, l'idée d'utiliser l'image qui permettrait de diminuer l'interprétation que se font les gens (ex. : l'interprétation d'un architecte peut changer d'une personne à l'autre), ce qui permettrait aussi de faire des comparaisons interculturelles avec le même instrument.

Deux versions parallèles du test, une verbale et l'autre visuelle, ont été développées, ce qui donnait aux auteurs la possibilité de faire des comparaisons entre ces deux types de présentation (verbale vs visuelle). Aucune étude dans ce sens n'avait d'ailleurs été faite auparavant.

Cet instrument est composé de 102 diapositives ou noms d'occupations et son temps de passation est d'environ 20 minutes. La correction est facilitée par le fait qu'elle se fait directement sur la feuille-réponses. Par contre, cet aspect rend l'instrument très transparent.

Pour ce qui est de la fidélité et de la stabilité de cet instrument, des recherches québécoises démontrent que la version visuelle obtient des alphas variant entre 0,82 et 0,90 ($n = 1687$). Une comparaison entre les versions verbale et visuelle indique que ces deux formes sont équivalentes sur le plan de la fidélité, soit de 0,84 à 0,91 pour la version verbale et de 0,84 à 0,93 pour la version visuelle (Tétreau, Trahan, 1986; 1988). De plus, les comparaisons entre garçons et filles démontrent très peu de changement quant aux alphas. Finalement, pour ce qui est des différences liées à l'éducation, la version visuelle obtient une meilleure cote alpha chez les sujets ayant moins qu'un niveau collégial.

La validité a été vérifiée en comparant les résultats mesurés aux préférences exprimées, les taux de prédiction juste (*hit rate*) étant alors de 45 % à 52 % (Tétreau, Trahan, 1986; 1988). Il faut cependant noter que la majorité des données psychométriques provient de participants en milieu scolaire.

Cependant, la version visuelle souffre d'obsolescence, car les photographies sont beaucoup plus sujettes à perdre leur pertinence que les mots. De plus, les modalités de passation de cet instrument en limitent beaucoup l'utilisation dans un contexte où chaque participant doit le remplir seul, et souvent à son domicile. Toutefois, le fait que la validation et les mesures de fidélité aient été faites au Québec est un atout majeur.

En conclusion, il serait impossible d'utiliser cet instrument, essentiellement à cause du protocole de passation, mais aussi à cause de l'obsolescence des photographies, et ce, malgré la très grande collaboration d'un des auteurs.

Vocational Preference Inventory (Holland, 1985a)

Le *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1985a) – ci-après appelé VPI - a été publié pour la première fois en 1953 et il en est aujourd'hui à sa huitième édition. Cet instrument a été développé après une série de démarches rationnelles - empiriques (Drummond, 1994). À travers les multiples éditions, certaines échelles sont disparues (par exemple, l'échelle *Aggressivity*) et d'autres sont apparues (par exemple, *Masculinity*, *Infrequency*, *Acquiescence*). De plus, des efforts ont été faits pour modifier ou éliminer certains noms d'occupations, et ce, afin de rendre cet instrument le plus libre possible de biais sexistes.

Le VPI se compose de 160 noms d'occupations qui permettent d'établir le profil RIASEC des participants. Le temps de passation prévu est de 15 à 30 minutes (Sheppard, 1985). Selon le manuel technique, il est adapté pour les personnes ayant une intelligence normale, qui ont plus de 14 ans.

Selon Holland (1985c), le VPI peut être utilisé à la fois comme inventaire d'intérêts, autant pour les étudiants et les adultes au travail, comme complément à des batteries de tests de personnalité et comme technique d'évaluation pour la recherche portant sur les théories de carrières et de comportements.

Quant à sa validité, le manuel du test (Holland, 1985c) présente de multiples données de validation concomitante, et ce, avec plusieurs instruments comme le *California Personality Inventory* (Taylor et Kelso, 1973), le *16 PF* de Cattell (Holland, 1958) et le *NEO PI* (Costa, McCrae et Holland, 1984). Le manuel cite aussi d'autres études de validité faites avec d'autres instruments, mais il n'a pas été possible d'accéder aux articles portant sur celles-ci. D'ailleurs une référence était manquante, soit celle de Jeanneret (1972), qui n'a pu être identifiée.

Cependant, les données psychométriques abondent et le VPI est d'ailleurs le seul instrument analysé ici qui fournit des données sur la validité concurrente.

En ce qui concerne les échelles elles-mêmes, celles-ci sont appuyées par des analyses factorielles (Care et Naylor, 1984). Pour ce qui est de la fidélité, elle se situe entre 0,89 et 0,97 (Holland, 1985c).

Cet instrument est aussi disponible en français. Il a été traduit en 1985 par Chevrier et von Osten. À propos des données psychométriques, l'instrument traduit a obtenu un alpha de 0,87 (n = 24) (Gagnon, 2001). Pour ce qui est de la validité, le caractère même de l'instrument ne présente pas d'indication que celle-ci pourrait être affectée par la traduction, puisqu'il s'agit entièrement de titres d'occupations.

Selon Sheppard (1985), le “ *VPI effectively provides informations regarding a user's work personality/style and interests* ” et Vacc (1989) conclut qu'il s'agit d'un instrument utile et facile à utiliser, et ce, autant à cause de son court temps de passation qu'à cause de la facilité de correction.

Par contre, pour Drummond (1994), le VPI serait un instrument utile pour la recherche et pour le conseil de carrière, sous certaines circonstances, et ce, en tenant compte de certaines de ces limites, celles-ci affectant surtout sa capacité prédictive.

Conclusion sur les instruments de mesure des personnes

Plusieurs éléments doivent intervenir dans le choix d'un instrument, et ce, en plus des mesures de fidélité et de validité qui n'en sont pas moins des éléments déterminants. Afin de comparer les divers instruments, une grille d'évaluation a été préparée, celle-ci regroupant les éléments qui apparaissent importants dans le cadre de la recherche en cours.

Tableau XIX : Grille de comparaison des instruments de mesure des personnes

	Kuder	RAMAK	SCII	SDS	TVITT	VPI
Cohérence interne	1	1	3	2	2	3
Stabilité	1	1	3	2	2	3
Validité concomitante	1	1	3	2	2	3
Validité prédictive	1	1	3	2	2	3
Facilité de correction	2	2	1	2	2	2
Disponibilité en français	2	0	2	2	2	2
Disponibilité en anglais	2	2	2	2	2	2
Temps de passation	1	3	2	1	2	2
Facilité de langage	3	3	3	2	3	3
Conformité à la charte	oui	oui	oui	oui	oui	oui
TOTAL	14	14	22	17	19	23

Pour ce qui est de la cohérence interne, de la stabilité et de la validité concomitante et prédictive, 3 points sont accordés aux deux instruments démontrant la meilleure performance, et 1 point aux deux qui ont la plus faible. Les deux autres obtiennent 2 points. Par contre, il est à noter que tous les instruments évalués démontraient assez de fidélité et de validité pour être utilisables dans cette recherche.

Pour ce qui est de la facilité de correction, les pointages possibles sont 1 ou 2. Cependant, le seul instrument qui n'obtient pas la cote 2 est le SCII (Strong et Campbell, 1994), qui nécessite que les feuilles-réponses soient envoyées aux agents licenciés afin d'être corrigées, ce qui, dans le cadre de cette recherche, constituerait une étape additionnelle.

Pour les critères de disponibilité dans une langue donnée, ceux-ci ont été évalués pour les deux langues qui seront utilisées par les participants de la recherche, soit le français et l'anglais. Pour chaque langue évaluée, 2 points sont accordés si l'instrument est disponible dans celle-ci, sinon aucun point n'est accordé.

Pour ce qui est du temps de passation, un temps prévu plus grand que trente minutes reçoit une note de 1, entre quinze et trente minutes une note de 2 et une note de 3, si la passation prend moins de quinze minutes.

Quant à la facilité de langage, celle-ci fut évaluée selon les critères du "*Flesh Reading Ease Formula*" (Flesch, 1949), qui portent surtout sur la longueur et la structure des phrases. Évidemment, les inventaires utilisant moins de trois mots reçoivent le maximum de points soit 3, alors que ceux comportant des phrases simples reçoivent 2 points. Aucun des instruments évalués n'a été jugé complexe, donc la note de 1 n'a pas eu à être attribuée.

Quant à la conformité à la charte des droits de la personne, celle-ci a été évaluée en fonction du document « *Les tests psychologiques et psychométriques en emploi* » publié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1998), étant donné que ce document est jugé plus strict que la plupart des normes éthiques de la profession (Boulard, 2002). Tous les instruments évalués ici rencontraient les recommandations de ce document. Évidemment, ce critère en était un d'exclusion.

Comme le démontre la tableau comparatif, le VPI démontre certaines qualités qui seront essentielles, considérant que celui-ci devra être utilisé par des personnes de langues différentes (le français et l'anglais) et de divers niveaux scolaires et sociaux culturels. De plus, l'expérience passée de l'auteur avec cet instrument (Gagnon, 2001) démontre que celui-ci est bien accueilli par ce type de participants et d'entreprises (les PME).

Cependant, il est important de souligner que l'évaluation effectuée ici ne porte pas sur les instruments eux-mêmes, mais plutôt sur leur capacité à répondre aux besoins de la recherche qui sera faite pour ce travail. De plus, bien que l'évaluation de la qualité des données psychométriques soit appuyée, il n'en demeure pas moins que le jugement global représente aussi l'appréciation de l'auteur de ce texte.

Donc, en guise de conclusion, le choix du VPI comme mesure des intérêts professionnels semble assez bien appuyé pour prétendre que des résultats de recherches basées sur l'utilisation de cet instrument seront acceptés comme crédibles par la communauté scientifique, alors que l'expérience passée a démontré que sa passation, dans des groupes similaires à ceux qui seront utilisés ici, se déroulait sans heurt (Gagnon, 2001).

La mesure des environnements

Instruments de mesure de l'environnement

Très peu d'instruments de mesure de l'environnement ont été identifiés. D'ailleurs, la revue de la littérature et particulièrement des méta-analyses démontre que les méthodes d'évaluation de l'environnement les plus utilisées demeurent le DHOC (Gottfredson et Holland, 1996) et le profil des personnes dominant l'environnement ciblé.

Évidemment, le fait d'utiliser ces méthodes comporte en soi l'adhésion au postulat de Holland, selon lequel les personnes qui dominent un environnement le façonnent à leur image. Cependant, puisque le but de l'expérimentation proposée ici est de mettre à l'épreuve ce postulat, il serait impossible de choisir ce protocole d'évaluation de E.

Cependant et compte tenu du choix du *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1985a) comme instrument de mesure des personnes, le *Position Classification Inventory* (Gottfredson et Holland, 1991) devenait une alternative intéressante, voire même exclusive. Ceci dit, il est quand même nécessaire de démontrer ses qualités psychométriques, et ce, afin d'appuyer la crédibilité des résultats de ce travail.

Position Classification Inventory (Gottfredson et Holland, 1991)

Le *Position Classification Inventory* (Gottfredson et Holland, 1991) – ci-après appelé PCI – est un instrument qui a été développé spécifiquement pour permettre de classer les environnements de travail à l'intérieur de la typologie de Holland (1997). Selon ces auteurs, il peut aussi bien être complété par les superviseurs, par les analystes de poste ou par le titulaire du poste lui-même.

En pratique, il se compose de 84 énoncés qui décrivent des demandes, des récompenses et des possibilités de l'environnement de travail, chacun des six types RIASEC étant alors représenté par 13 énoncés. Selon ces auteurs, le temps de passation prévu est de moins de 10 minutes.

Pour ce qui est de la fidélité, Gottfredson et Holland (1991) ont obtenu, selon les échelles, des alphas variant de 0,75 à 0,87 ($n = 1502$) avec une médiane de 0,79 lorsque l'instrument était complété par les titulaires du poste et de 0,71 à 0,91 ($n = 86$) avec une médiane de 0,83 lorsqu'il était complété par les superviseurs. Il est aussi intéressant de noter que les comparaisons entre les évaluations faites par les superviseurs et les titulaires de poste donnaient des alphas variant entre 0,70 et 0,94 avec une médiane de 0,83.

Pour ce qui est des corrélations entre les échelles, celles-ci étaient de 0,07 à 0,54 ($n = 1709$) lorsque l'instrument était complété par le titulaire du poste et entre -0,15 à 0,48 ($n = 108$) s'il était complété par le superviseur. Ces données démontrent que les dimensions sont en bonne partie orthogonales.

La validité de cet instrument repose sur deux éléments, soit sur la validité concomitante avec le DHOC (Gottfredson et Holland, 1989) et sur la validité prédictive, cette dernière ayant été démontrée par la comparaison entre des environnements de travail ($n = 42$). Pour ce qui est de la validité concomitante, Gottfredson et Holland (1991) ont démontré que les données du PCI étaient en accord avec celles du DHOC, à 86 % ($k = 0,83$; $n = 49$), et ce, pour l'ensemble des six types RIASEC.

Cependant, selon la revue de littérature qui a été faite pour ce travail, cet instrument est très peu utilisé, car, comme il a été dit, la majorité des chercheurs préfère plutôt s'en tenir à l'utilisation du DHOC, ce qui est compréhensible, compte tenu de la forte relation (théorique et empirique) qui existe entre ces deux modes d'évaluation. Cette relation a d'ailleurs été démontrée par Fritzsche, Powell et Hoffman (1999), qui ont conclu qu'il n'y avait pas de bénéfice à utiliser le PCI plutôt que le DHOC, lorsqu'il s'agit de mesurer la relation entre la CPE et la qualité du travail, l'absentéisme, le professionnalisme et le travail d'équipe.

Conclusion sur l'instrument de mesure de l'environnement

Bien qu'il soit toujours risqué d'être parmi les premiers à utiliser un instrument particulier, il n'en demeure pas moins que ce sont les qualités psychométriques qui devraient en premier lieu guider notre choix, en autant évidemment que les critères éthiques soient respectés et que la pertinence soit démontrée. Selon ce qui a été recueilli, le PCI rencontre ces critères.

De plus, les hypothèses de recherche qui seront proposées imposent d'elles-mêmes l'utilisation d'un instrument fondamentalement indépendant des personnes qui occupent l'environnement, ce qui exclut autant la mesure des P' dominantes que l'utilisation du DHOC.

La mesure de la satisfaction

Pour ce qui est de la mesure de la ST, plusieurs modèles sont utilisés dans les recherches portant sur la relation CPE/ST, soit des mesures globales où la ST est évaluée soit par une seule question, tel que l'ont fait Hoeglund et Hansen (1999); Young, Tokar et Subich (1998), soit des mesures globales évaluées par plusieurs items, par exemple le *Hoppock Satisfaction Blank* (Hoppock, 1935) ou finalement par des échelles composées qui évaluent plusieurs facettes de la satisfaction, telles que le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1967b; 1977) et le *Job Description Index* (Smith, Kendall et Hulin, 1969).

Il est important de noter, à propos de l'utilisation des questions uniques, que celles-ci varient beaucoup et on peut se demander à quel point elles mesurent un même construit. Par exemple, alors que Barak et Meir (1974) font porter leur question sur le choix de profession (*How satisfied are you with your vocational choice ?*), Aranya, Barak & Amernic (1981) s'intéressent à l'occupation même du participant ("*How satisfied are you with your vocation ?*"). Viennent ensuite Meir et Erez (1981) qui dirigent leur question vers l'emploi présent (*To what extent are you satisfied in your present job ?*), cette recherche étant suivie d'une autre impliquant ce même chercheur qui dirige maintenant sa question vers l'environnement de l'emploi (*To what extent are you satisfied with your place of work ?*) (Meir, Keinan, Segal, 1986) pour la modifier par la suite afin de la rendre plus globale (*Considering all aspects of your work, to what extent are you satisfied ?*). Par contre, toutes ces recherches prétendent mesurer un même construit soit la satisfaction au travail.

Comme il est possible de le constater, la mesure de la ST ne fait pas plus consensus que sa définition et conséquemment, certaines des études mentionnées mesurent soit la satisfaction avec l'emploi, soit la satisfaction avec l'occupation ou avec le choix d'occupation, ou même avec le milieu de travail.

Instruments de mesure de la satisfaction au travail

Deux instruments de mesure démontrent par contre des spécificités indispensables pour la recherche planifiée ici, ceux-ci étant le *Job Description Index* de Smith, Kendall et Hulin (1997) et le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* de Weiss, Dawis, England et Lofquist (1967b; 1977). Donc l'analyse effectuée portera sur ces deux instruments.

Il est aussi intéressant de noter que, selon O'Connor, Peters et Gordon (1978), ces instruments étaient, au moment de leur recension, les plus utilisés en recherche. Aucune étude n'a été faite par la suite pour comparer le niveau d'utilisation des instruments de mesure de la ST, mais la revue des méta-analyses laisse croire que cette situation serait inchangée.

Cependant, le *Job Satisfaction Blank*, de Hoppock (1935), sera aussi présenté et analysé, et cela, dans le but de déterminer sa pertinence comme mesure additionnelle de satisfaction au travail (ST). Toujours selon O'Connor, Peters et Gordon (1978), le JSB se situerait quand même dans les dix premiers parmi les instruments les plus utilisés pour la mesure de la ST.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1967b)

Le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* de Weiss, Dawis, England et Lofquist (1967b) – ci-après appelé MSQ - est un questionnaire papier-crayon comprenant 100 questions et pour chacune d'elles le participant doit donner sa réponse sur une échelle allant de « Très satisfait » à « Très insatisfait ». Son temps de passation est de 15 à 20 minutes pour la version longue et d'environ 5 minutes pour la version courte présentant 20 questions (Bolton, 1994).

Théoriquement, le MSQ repose sur la “ *Theory of Work Adjustment* ” de Dawis, et Lofquist (1990). Selon cette théorie, la correspondance entre la personnalité et l'environnement (de travail) est la principale raison ou l'explication pour la satisfaction, de P et de E, ainsi que de la pérennité au travail (Weiss, Davis, England et Lofquist, 1967b).

Toujours selon cette théorie, les habiletés et les besoins sont des aspects aussi importants de P que les habiletés requises. De l'autre côté, les renforcements seraient les aspects qui appuient E dans sa relation avec P. Donc, deux éléments doivent être correspondants pour qu'il y ait CPE, soit la congruence entre les habiletés et les attentes d'habileté et celle entre les besoins et les renforcements.

À la différence des mesures globales de ST, ces auteurs ont pris comme prémisse que différentes P pouvaient exprimer le même niveau de ST, mais pour des raisons complètement différentes, puisque ces recherches ont démontré que les besoins des P

pouvaient être différents autant que les renforcements des E pouvaient aussi diverger. Conséquemment, une mesure de ST qui porte sur les différentes facettes du travail pourrait, toujours selon ces auteurs, contribuer encore plus à l'efficacité de la planification occupationnelle.

Selon Cook, Hepworth, Wall et Warr (1981), "*The Minnesota Satisfaction Questionnaire appears to yield a sound measure of Overall Job Satisfaction*". Cependant ces auteurs émettent quelques réserves quant à certaines facettes qui ne sont peut-être pas valorisées de la même façon dans toutes les cultures et sur la division entre les échelles intrinsèque et extrinsèque.

Côté psychométrique, le MSQ obtient, pour ses 20 échelles, des indices de cohérence interne allant de 0,81 à 0,94 avec une médiane de 0,88 (n = 1800). De leur côté, les corrélations entre échelles varient de 0,21 (entre les échelles de Rémunération et Autorité) à 0,86 (entre les échelles de Supervision humaine et Supervision technique) (Bolton, 1994).

Des analyses factorielles effectuées sur les vingt échelles de cet instrument démontrent que celles-ci peuvent être scindées en deux groupes : les échelles relevant de la satisfaction intrinsèque et celles de satisfaction extrinsèque. Les échelles qui appartiendraient à la satisfaction intrinsèque sont celles de Responsabilités, d'Accomplissement, d'Utilisation des habiletés, de Créativité et de Service social, et celles appartenant à la satisfaction extrinsèque seraient les deux échelles de la Supervision (humaine et technique), les Politiques de l'entreprise et la Reconnaissance.

Selon Bolton (1994), le fait que la communalité des vingt échelles soit de 0,54 et que la médiane de sa fidélité soit de 0,88 indique que plus de 30 % de la variance est spécifique pour chaque échelle, ce qui suggère que chacune d'elles apporte une information utile.

D'autres analyses de fidélité ont aussi été faites par Weiss, Dawis, England et Lofquist (1967a). En plus de confirmer les premières données, celles-ci ont permis aussi d'établir des indices de stabilité test/retest, ceux-ci se situant entre 0,66 et 0,91 (médiane de 0,83; $n = 75$), et ce, pour une période d'une semaine, alors que la mesure globale de satisfaction obtenait un indice de 0,89.

Le même protocole a aussi été utilisé pour mesurer la stabilité sur une période d'un an, avec 115 participants. Ces résultats donnent des coefficients allant de 0,35 à 0,71 avec une médiane de 0,61. La stabilité de la satisfaction globale était dans ce cas de 0,70.

Au point de vue de la validité, celle-ci repose surtout sur la validité de construit de l'instrument, les données appuyant le fait que toutes les échelles sont en mesure de discriminer les différents groupes d'occupations.

Pour Bolton (1994), le MSQ est un instrument qui a l'avantage d'avoir des appuis théoriques explicites et qui possède d'excellentes fondations psychométriques. Conséquemment, selon lui, le MSQ est un instrument spécialement utile pour les diagnostics. Ce point de vue est aussi partagé par Cook, Hepworth, Wall et Warr (1981) et par Guion (1978), qui en ont aussi fait une revue favorable.

Job Descriptive Index (Smith, Kendall et Hulin, 1997)

Le *Job Descriptive Index*, de Smith, Kendall et Hulin (1997) – ci-après appelé JDI – est un instrument de mesure de la satisfaction au travail qui porte sur cinq facettes, soit le travail lui-même, la rémunération, les possibilités de promotion, la supervision et les confrères de travail. Une autre partie de cet instrument appelée “ *The Job in General* ” porte, comme son nom l’indique, sur la satisfaction face à la globalité du travail.

Publié pour la première fois en 1969, cet instrument était le fruit de dix années de recherche. La validation de la dernière version est basée sur plus de 7 000 participants.

Le JDI se présente sous la forme d’un test papier-crayon qui comprend 72 questions réparties inégalement. Les échelles portant sur le travail lui-même, la supervision et les confrères de travail se mesurent avec 18 items, alors que les deux autres échelles (rémunération et possibilités de promotion) n’ont que 9 items, le pointage de ces deux dernières échelles étant doublé pour compenser le nombre d’items. Essentiellement, chaque item comporte des listes d’adjectifs ou de courtes phrases très simples à lire, et ce, au point où Harwell (2003) les qualifie même d’ennuyantes. Selon ce même auteur, le temps de passation prévu est d’environ 60 minutes.

Étant donné la popularité de cet instrument pour la recherche, celui-ci a fait l’objet d’une méta-analyse (Kinicki, McKee-Ryan, Schriesheim et Carson, 2002). Ces auteurs démontrent que les médianes des coefficients de stabilité se situent entre 0,56 et 0,65 et que les médianes de la cohérence interne varient, elles, de 0,80 à 0,85. Le nombre total d’échantillons pris en considération pour ces données dépasse le 200.

De leur côté, Buckley, Carraher et Coté (1992) ont effectué une analyse factorielle confirmatoire, (“ *confirmatory factor analysis on the multrait-multimethod matrice* ”), afin de vérifier la validité convergente et discriminante du JDI. Basés sur douze échantillons, leurs résultats démontrent que cet instrument contient 42,8 % de variance de construit, 24,6 % de variance de méthode et 36,2 % de variance d’erreur, ce qui, selon ces auteurs, est une validité « modérée ».

Selon Harwell (2003), le JDI est un instrument qui est appuyé par un nombre considérable d’études, ce que la revue de littérature a d’ailleurs confirmé. Cependant, le temps de passation est évidemment une préoccupation importante dans le cadre où la recherche implique la passation d’au moins deux autres mesures.

Job Satisfaction Blank (Hoppock, 1935)

Le *Job Satisfaction Blank* (Hoppock, 1935) – ci-après appelé JSB - est un questionnaire autocomplété de quatre questions qui visent la mesure de la ST globale. Pour chaque question le participant doit choisir, entre sept réponses possibles, celle qui reflète le plus précisément possible comment il se sent face à son travail. Étant donné que l’échelle du JBS va de 1 à 7, le score total se situe entre 4 et 28 et celui-ci est obtenu simplement en additionnant les scores individuels.

Pour ce qui est de la fidélité, les alphas se situent entre 0,76 et 0,89 (McNichols, Stahl et Manley, 1978), et ce, avec environ 30 000 participants, ce qui fait que cet instrument semble bien appuyé à ce niveau.

Quant à la validité, cet instrument obtient des corrélations significatives avec les autres instruments de mesure de la ST, dont les cinq échelles du JDI (Smith *et al.*, 1969). Cependant les corrélations obtenues varient de 0,73 avec l'échelle de satisfaction globale du JDI à 0,16, avec celle qui mesure la satisfaction avec la rémunération.

Plus tard, Dunham et Herman (1975) ont obtenu une corrélation de 0,75 entre le JSB et le *Overall Job Satisfaction Faces* (Kunin, 1955).

Conclusion sur la mesure de la satisfaction

Les instruments de mesure de la ST seront évalués ici avec les mêmes critères d'évaluation qui ont été utilisés pour comparer les instruments de mesure des personnes.

Tableau XX : Grille de comparaison des instruments de mesure de la satisfaction

	JDI	MSQ	JSB
Cohérence interne	3	2	1
Stabilité	3	2	1
Validité concomitante	3	2	1
Validité prédictive	3	2	1
Facilité de correction	2	2	1
Disponibilité en français	0	0	2
Disponibilité en anglais	2	2	2
Temps de passation	1	2	3
Facilité de langage	1	2	3
Conformité à la charte	oui	oui	oui
TOTAL	18	16	15

Bien que la revue de littérature démontre une supériorité du JDI au niveau psychométrique, deux obstacles s'opposent cependant à son utilisation. Premièrement, le temps de passation est inacceptable dans le cadre de la recherche planifiée et deuxièmement, le langage utilisé semble, à l'auteur de ce texte qui a une certaine expérience dans la passation d'instruments psychométriques dans les entreprises manufacturières, un peu trop lourd.

De son côté, le MSQ présente des spécificités intéressantes dans le cadre de la recherche à être effectuée. Premièrement, son grand nombre de facettes permet une grande discrimination entre les divers éléments de l'environnement et deuxièmement, ses bases théoriques sont assez solides pour permettre une investigation en profondeur des différents déterminants.

La mesure des valeurs

Comme outil complémentaire, deux instruments de mesure des valeurs liées au travail seront aussi présentés. Cependant, étant donné leur caractère accessoire pour la recherche prévue dans ce travail, le choix final de celui-ci sera en grande partie conséquent au choix de l'instrument de mesure de la ST, car son but sera de corroborer les résultats obtenus avec celui-ci.

Les deux instruments de mesure des valeurs présentés seront le « *Minnesota Importance Questionnaire* » de Rounds, Henly, Dawis, Lofquist et Weiss, 1981 et le « *Survey of Work Values* » (Bowling Green State University, 1976). Ces instruments avaient été développés dans les mêmes universités que les instruments de mesure de la ST sélectionnés et ils ont au moins un auteur commun, et ce, en plus de partager la majorité, ou toutes, les dimensions, ce qui est évidemment un critère important, voire essentiel.

Instruments de mesure des valeurs au travail

Minnesota Importance Questionnaire (Rounds, Henly, Dawis, Lofquist et Weiss, 1981)

Le *Minnesota Importance Questionnaire* (Rounds, Henly, Dawis, Lofquist et Weiss, 1981) – ci-après appelé MIQ – est un instrument de mesure des besoins liés au travail, qui évalue les mêmes vingt facettes que le MSQ. Il s'agit d'un questionnaire qui se présente sous deux formes.

La première présente une série de 190 paires d'énoncés pour lesquelles le participant doit choisir celles qui correspondent le mieux à ses valeurs. La seconde forme consiste en des choix forcés, choix qui doivent être faits parmi 21 séries de cinq énoncés, celles-ci devant alors être ordonnées (1 à 5).

Le temps de passation prévu est d'environ 35 minutes pour la version en paires d'énoncés et de 20 minutes pour celle qui demande l'ordonnement des énoncés. Le langage est raisonnablement simple, quoique certains énoncés soient assez longs (Lachar, 1992).

À propos de la stabilité, le MIQ a obtenu des coefficients de corrélation variant entre 0,19 sur une période de 9 mois à 0,93 avec un retest immédiat (Lachar 1992). D'autres études produisent des coefficients de stabilité variant de 0,48 pour une période de six mois à 0,89 avec un retest immédiat, et ce, avec 10 groupes de participants. Pour ce qui est de sa consistance interne, celle-ci varie de 0,30 à 0,95, et ce, pour neuf différents groupes de participants.

Quant à sa validité, celle-ci est surtout appuyée par les qualités discriminantes de cet instrument, ces auteurs ayant démontré que le MIQ pouvait discerner parmi plus de 9 occupations, et ce, sur les vingt échelles (Rounds *et al.*, 1981). De plus, Gay, Weiss, Hendel, Dawis et Lofquist (1971) ont démontré que les échelles du MIQ étaient suffisamment indépendantes pour être considérées comme différentes.

En ce qui a trait aux évaluations, autant Benson (1994), Lachar (1992) que Layton (1992) considèrent le MIQ comme un instrument valable et bien appuyé, et ce, autant sur le plan de sa fidélité que de sa validité.

Survey of Work Values (Bowling Green State University, 1976)

Le “*Survey of Work Values*” (Bowling Green State University, 1976) – ci-après appelé SWV – est un instrument comprenant six dimensions, celles-ci portant sur la fierté au travail, l’implication, les préférences d’activités, l’attitude face aux gains du travail, le statut social et l’ensemble de ces aspects combinés. Chaque dimension est évaluée par 9 questions, celles-ci devant être répondues sur une échelle Likert à 5 niveaux variant selon le niveau d’accord ou de désaccord avec l’énoncé.

Pour ce qui est de la fidélité, celle-ci s’est révélée faible, allant de 0,53 à 0,66, ce qui pourrait, selon Allison (1992) s’expliquer par le petit nombre de questions par dimension. Cependant, la stabilité est dans les normes avec des corrélations variant de 0,65 à 0,76 (Super, 1992).

Plus précisément, pour ce qui est des échelles elles-mêmes, le SWV a démontré des alphas qui variaient de 0,53 à 0,63 ($n = 67$), et ce, avec des participants venant du milieu industriel, alors que les données test/retest variaient de 0,68 à 0,71 ($n = 66$) selon les échelles, cette dernière mesure ayant été faite avec des participants venant du domaine de la vente d’assurances (Wollack, Goodale, Wijting et Smith, 1971).

Ceci dit, il est important de noter que cet instrument est basé sur les aspects de l’éthique protestante, tels qu’ils ont été exprimés par Webber (1958), donc que sa validité repose essentiellement dans sa capacité à mesurer les caractéristiques de cette éthique. Or, puisque dans la présente recherche il est fort probable que plus de la moitié des participants aient plutôt été éduqués dans un milieu catholique étant donné que c’est l’approche dominante au Québec, il ne serait pas justifié d’utiliser un tel instrument dans ces conditions, puisqu’il n’a pas été validé pour ce type de participants.

Conclusion sur la mesure des valeurs

Bien que d'autres instruments de mesure de valeurs ont été développés pour être utilisés dans le contexte du travail, la contrainte voulant que ceux-ci aient un lien avec un instrument de mesure de satisfaction limite de beaucoup les alternatives disponibles.

En fait, compte tenu de la diversité culturelle des participants prévus pour la recherche, seul le MIQ (Rounds *et al.*, 1981) pourrait être utilisé pour la recherche effectuée dans ce travail.

Cependant, son temps de passation est trop long, particulièrement si l'on prend en compte que la mesure des valeurs n'est qu'accessoire à la recherche. Conséquemment, il serait plus utile de se tourner vers la mesure des valeurs exprimées, et ce, tout en utilisant les vingt dimensions du MSQ (Weiss *et al.*, 1967).

Conclusion

Étant donné que le but général de ce chapitre était de déterminer les instruments de mesure qui seront utilisés dans la recherche qui sera effectuée, la conclusion se limitera donc à faire le point sur cette question, c'est-à-dire à résumer les choix et leurs justifications.

En ce qui a trait à la mesure des personnes, le VPI possède plusieurs caractéristiques intéressantes. Premièrement, son temps de passation est raisonnable et les énoncés, qui sont en fait des titres d'occupations, rendent sa lecture plus facile que le SDS, qui, lui, comporte aussi des phrases.

Cependant, une version du SVIB, soit le SIII32, avait aussi cette particularité, mais le fait que la grille de correction de cet instrument soit sous le contrôle exclusif de l'éditeur imposait une condition très difficile à gérer. De plus, cette procédure risquait de faire perdre à l'auteur une partie du contrôle nécessaire sur la démarche de recherche qui sera effectuée ici.

Donc, considérant que le VPI est un instrument bien appuyé au niveau psychométrique et que l'auteur de ce travail possédait une bonne expérience avec l'utilisation de cet instrument dans les milieux pour lesquels il sera destiné, il a été jugé nécessaire de demeurer prudent, étant donné les implications probables d'un choix d'instruments qui ne serait pas adapté aux participants.

Quant à la mesure de l'environnement, le choix a été simple, la revue de littérature n'ayant révélé qu'un seul instrument capable de générer des profils RIASEC pour l'environnement, soit le PCI. De plus, cet instrument a été développé, en partie, par Holland, ce dernier étant aussi l'auteur du VPI. Donc il est plausible de croire que cet instrument s'accorde avec l'essentiel de sa théorie. Or, ce qui est fondamentalement vérifié ici, c'est cette théorie et son applicabilité.

Pour ce qui est de la mesure de la satisfaction, la forme même des propositions qui seront vérifiées dans ce travail fait en sorte qu'il était indispensable de choisir un instrument capable de mesurer diverses facettes de la satisfaction au travail, ce qui laissait deux choix : le MSQ et le JDI. Cela ne revient pas à dire qu'ils sont les seuls, mais plutôt qu'ils ont tous deux démontré assez d'appuis théoriques et psychométriques pour être utilisés dans le contexte prévu ici.

Cependant, quoique le JDI démontre plus d'appuis psychométriques que le MSQ, son niveau de langage et son temps de passation (environ 60 minutes) représentent des obstacles importants, puisque cet instrument devrait être combiné à deux autres. De plus, le fait que la majorité des passations soit prévue auprès de personnes peu scolarisées, il était important pour l'auteur d'être très sensible à ces deux éléments.

Finalement, le nombre restreint de facettes de la ST, qui est mesuré par le JDI, limitait la capacité de cette recherche à évaluer ses propositions.

De son côté, le MSQ est un instrument dont la fidélité et la validité sont bien appuyées et il a l'avantage de mesurer vingt facettes de la satisfaction au travail, celles-ci ayant d'ailleurs servies à explorer la plausibilité des propositions avancées. Donc, le choix s'est porté sur cet instrument.

Encore ici, le choix de l'instrument (complémentaire) de mesure des valeurs s'impose du seul choix de l'instrument de mesure de la satisfaction. Le WVI aurait pu être une alternative valable, mais le fait qu'il ait été développé pour mesurer l'éthique protestante du travail, aurait pu biaiser les résultats de recherche, surtout lorsque celle-ci aurait utilisé des participants provenant d'un milieu culturel non protestant.

Cependant, à cause de sa longueur et de sa complexité, le MIQ n'a pu être utilisé de façon intégrale; il a donc été nécessaire d'en extraire les principales composantes et d'en faire plutôt un questionnaire. Évidemment, un des auteurs a été contacté afin d'obtenir son autorisation, autorisation qui a d'ailleurs été obtenue.

Chapitre 11 : Les méthodes de mesure de la congruence

Philosopher, c'est se comporter vis-à-vis de l'univers comme si rien n'allait de soi.

Vladimir Jankélévitch

Introduction

Évidemment, il serait inutile de refaire le travail d'analyse qui a été fait dans le chapitre portant sur la définition de la congruence, mais il est quand même important de revoir les principaux protocoles de mesure de celle-ci, et ce, afin de pouvoir, ici encore, choisir celui qui sera utilisé pour la recherche qui sera effectuée ici.

Ces modèles seront, dans la mesure du possible, présentés selon l'ordre chronologique d'apparition, et ce, afin d'identifier, le cas échéant, une tendance dans l'évolution de ceux-ci. Finalement, ce chapitre se terminera par la justification du choix effectué.

Plusieurs sources ont été utilisées pour identifier ces protocoles. En plus de la revue de littérature, certaines études charnières portant sur la relation CPE, comme les méta-analyses de Assouline et Meir (1987), Devinat (1999) et Tranberg Slane et Ekeberg (1993) et les études portant spécifiquement sur la mesure même de la congruence, comme celles de Camp et Chartrand (1992), Edwards (1991), Hoeglund et Hansen (1999) et Young, Subich et Tokar (1998), ont été scrutées. Ces études ont permis à la fois de répertorier les méthodes qui semblent les plus utilisées et de trouver des bases théoriques appuyant l'analyse critique de celles-ci.

Les principaux protocoles d'évaluation de la congruence

La comparaison du type dominant (Holland, 1963) et la comparaison du type dominant basé sur l'hexagone (Holland, 1973)

La première méthode recensée (Holland, 1963) est aussi la plus simple, puisqu'il s'agit de simplement comparer les types dominants de P et de E. En ce qui concerne les pointages, ceux-ci sont dichotomiques, soit de 1 point si les types sont identiques et sinon, de 0.

Cependant, un peu plus tard, Holland (1973) a enrichi cette méthode en augmentant l'étendue des pointages possibles. Pour cela, il a ajouté une variable prenant en compte l'intervalle séparant les types dominants de P et de E, et ce, en abstraction de la distance géométrique et/ou statistique entre ceux-ci.

Dans ce nouveau protocole, lorsque les types dominants étaient identiques, la congruence recevait un pointage de 4, alors que s'ils étaient adjacents, et ce, de part et d'autre, elle recevait un pointage de 3, celui-ci tombant à 2 s'il s'agissait de la lettre suivant celle qui était adjacente. Cependant, si les deux types dominants étaient complètement opposés, alors la congruence recevait la note minimale de 1.

Évidemment, la principale critique face à cette méthode, critique supportée par les arguments de Hesketh (2000) et de Tinsley (2000), est que cette mesure fait abstraction des cinq autres dimensions du profil RIASEC.

De fait, étant donné que la catégorisation de P et de E se fait par l'ordonnement des six types, il est possible et même probable que les autres dimensions puissent être aussi pertinentes à la mesure de la congruence, car celles-ci permettraient de préciser le type de P et/ou E.

L'indice Z-S (Zener et Schnuelle, 1976)

L'indice Z-S est basé sur une table de probabilité d'appariement entre dimensions RIASEC publiée par Holland en 1972. Cette table permet, par des algorithmes simples et en prenant en considération les trois premières lettres du code RIASEC, d'assigner un pointage à la CPE, celui-ci allant de 0 à 6 points, 0 correspondant à l'absence totale d'appariement entre P et E dans les trois premières lettres et 6 à l'appariement total et ordonné des lettres de ces trois dimensions.

Tableau XXI : Algorithme d'assignation de pointage de Zener et Schnuelle (1976)

6 points	Les trois premières lettres des codes correspondent et elles sont dans le même ordre.
5 points	Les deux premières lettres des codes correspondent et elles sont dans le même ordre.
4 points	Les trois premières lettres correspondent, mais elles ne sont pas dans le même ordre.
3 points	Est-ce que la première lettre des deux codes correspond ?
2 points	Les trois premières lettres d'un code se retrouvent dans deux des trois premières lettres de l'autre code.
1 point	Est-ce que la première lettre des deux codes se retrouve quelque part dans les trois premières lettres de l'autre code ?
0 point	Aucune des trois premières lettres d'un code ne se retrouvent dans les trois premières de l'autre code.

Le développement de ce protocole a été fait dans le cadre d'une recherche effectuée en vue de comparer deux instruments de mesure des intérêts, soit le VPI (Holland, 1985a) et le SDS (Holland, 1979), et de mesurer l'impact de la passation de ces instruments sur les participants. Les méthodes statistiques utilisées pour cette recherche étaient des ANOVA.

Quoique cette méthode constitue un prolongement appréciable des protocoles développés par Holland (1963; 1973), ici encore la méthode se limite à la prise en considération des trois premières lettres du code RIASEC, ce qui laisse en blanc 50 % des données, soit les trois autres lettres.

À cet égard, Hesketh (2000), à la suite de l'analyse des données non publiées, proposait que ce que les P dévalorisaient aurait autant d'importance dans le choix de carrière et dans ses conséquences que ce qu'elles valorisaient. D'ailleurs, la décision de mettre de côté les trois dernières lettres n'est pas expliquée dans l'article.

Échelle de congruence basée sur la comparaison d'ordonnement (Robbins, Thomas, Harvey et Kandefer, 1978)

Cette méthode est une révision et une extension de celle de Zener et Schnuelle (1976) et elle consiste, elle aussi, en une série de conditions (tableau XXII), basées sur les trois premières lettres du code RIASEC de P et de E. Ces conditions déterminent le pointage assigné à la CPE.

L'ajout de Robbins, Thomas, Harvey et Kandefer (1978) visait essentiellement à combler un vide, car certaines combinaisons possibles entre les trois premières lettres

des profils de P et de E n'étaient pas couvertes dans l'algorithme de Zener et Schnuelle (1976). Conséquemment, cette nouvelle échelle produisait une étendue plus grande, puisqu'un plus grand nombre de possibilités étaient prises en considération.

Tableau XXII : Échelle de congruence basée sur la comparaison d'ordonnement (Robbins, Thomas, Harvey et Kandefor, 1978)

10 points	Est-ce les types RIASEC sont identiques ?
9 points	Est-ce que les deux premières lettres sont dans le même ordre ?
8 points	Est-ce que les trois premières lettres sont les mêmes, mais dans un ordre différent ?
7 points	Est-ce que la première lettre est la même et qu'au moins une des deux autres est la même ?
6 points	Est-ce que la première lettre est la même ?
5 points	Est-ce que les deux premières lettres d'un code se retrouvent dans les lettres de l'autre code ?
4 points	Est-ce que la première lettre d'un code se retrouve dans les trois premières lettres de l'autre et est-ce qu'elles sont à la même position ?
3 points	Est-ce que la première lettre de l'un ou l'autre des codes se retrouve dans une des trois premières lettres de l'autre ?
2 points	Est-ce que deux des trois premières lettres d'un code se retrouvent dans deux des trois premières lettres de l'autre ?
1 point	Est-ce qu'au moins une des trois premières lettres d'un code se retrouve dans l'une des trois premières lettres de l'autre ?
0 point	Aucune des trois premières lettres d'un code ne se retrouve dans les trois premières de l'autre code.

Cette échelle a aussi été développée dans le cadre d'une recherche particulière, celle-ci ayant comme objectif de déterminer si les P, en changement d'emploi, se dirigeraient vers des emplois plus congruents. Les analyses statistiques effectuées dans cette recherche étaient essentiellement des χ^2 .

Quoique le fait de combler des possibilités laissées en blanc précédemment constitue en soi une amélioration, il n'en demeure pas moins que les critiques faites à Zener et Schnuelle (1976) s'appliquent aussi à Robbins, Thomas, Harvey et Kandefér (1978).

Comparaison de types (Wolfe et Betz, 1981)

Bien que cette méthode soit connue sous le nom de "*Three letters code agreement*" (Camp et Chartrand, 1992), il s'agit plus d'une assignation de « congruence » ou « d'incongruence » basée, ici encore, sur un algorithme de conditions.

Pour être considérés comme « congruents », les trois types dominants de P et de E devaient ; soit être identiques, soit avoir les deux premières lettres identiques et dans le même ordre ou avoir les trois mêmes lettres dans n'importe quel ordre. Ensuite, pour être considérés comme « partiellement congruents », les conditions étaient que la première lettre du type soit identique ou que les deux premières lettres d'une partie (P ou E) se retrouvent dans les trois premières lettres du type de l'autre élément, et ce, peu importe l'ordre. Tous les autres participants recevaient la cote « incongruents ».

Ici encore, il est utile de comprendre le but de la recherche afin de mieux saisir la pertinence de la mesure de congruence développée. Les auteurs (Wolfe et Betz, 1981) voulaient vérifier si la CPE influençait le choix professionnel des femmes et pour arriver à leurs fins, ils ont utilisé le type RIASEC, mesuré par deux instruments soit le *Strong-Campbell Interest Inventory* (Strong et Campbell, 1994) et le *UNIACT* (Hanson, Prediger et Schussel, 1977), et ce, afin d'évaluer la congruence des P avec leur choix de carrière, ce dernier étant coté à l'aide de *Occupations Finder* (Holland, 1977b). Les statistiques produites étaient toutes constituées de moyennes et de χ^2 ; les auteurs pouvaient donc très bien fonctionner avec des données nominales.

Tableau XXIII : Algorithme d'assignation du qualificatif de congruence (Wolfe et Betz, 1981)

Congruent	Les trois premières lettres des deux codes étaient les mêmes et dans le même ordre ou les deux premières lettres étaient les mêmes et dans le même ordre ou les trois premières lettres des deux codes étaient les mêmes, mais pas dans le même ordre.
Partiellement congruent	Les premières lettres des deux codes étaient les mêmes ou les deux premières lettres d'un code se retrouvaient dans les trois premières lettres de l'autre code, et ce, peu importe l'ordre.
Incongruent	Tous les autres sujets.

Une autre critique qui peut être adressée à Wolfe et Betz (1981), c'est que ce type d'assignation limite le choix des traitements statistiques qui pourrait être faits par suite de l'utilisation de leur protocole. Cependant, ces auteurs ont adopté le modèle suggéré par Holland (1977b) en choisissant une échelle à trois niveaux, soit congruent, partiellement congruent et incongruent (tableau XXIII) et le choix de ce protocole était appuyé strictement, selon les auteurs, sur le fait qu'il était effectivement conforme aux recommandations de Holland (Wolfe et Betz, 1981). De plus, dans le cadre de leur recherche, ce protocole ne causait pas de problème, puisque les seules statistiques utilisées étaient des χ^2 .

L'indice K-P (Kwak et Pulvino, 1982)

Cet indice serait, selon la revue de littérature effectuée, le premier modèle de mesure fondamentalement mathématique de la congruence, celui-ci pouvant générer 14 400 différentes valeurs de congruence. De plus, il semble aussi avoir été le premier à prendre en considération le modèle hexagonal, et ce, en utilisant les corrélations mesurées entre les différents types RIASEC.

Le calcul est quand même assez simple. Premièrement, un poids arbitraire, voire subjectif, est assigné aux trois premières lettres du code RIASEC, soit 4 pour la première, 2 pour la deuxième et 1 pour la troisième. Ensuite ce poids est multiplié par la corrélation entre deux lettres selon le modèle hexagonal de Holland (1973).

En pratique cela produit la formule suivante :

$$X = (W_1 + W_2 + W_3)^{-1} (W_1 AD + W_2 BE + W_3 CF)$$

où :

- X = la mesure de congruence;
- W_1 = le poids assigné à la première lettre, soit 4;
- W_2 = le poids assigné à la deuxième lettre, soit 2;
- W_3 = le poids assigné à la troisième lettre, soit 1;
- A = la lettre en première position du profil de la personne;
- B = la lettre en deuxième position du profil de la personne;
- C = la lettre en troisième position du profil de la personne;
- D = la lettre en première position du profil de l'environnement;
- E = la lettre en deuxième position du profil de l'environnement;
- F = la lettre en troisième position du profil de l'environnement;
- AD = représente la relation entre la première lettre du profil de la personne et la première lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland;
- BE = représente la relation entre la deuxième lettre du profil de la personne et la deuxième lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland;
- CF = représente la relation entre la troisième lettre du profil de la personne et la troisième lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland.

Il est aussi intéressant de noter que contrairement aux auteurs présentés précédemment, Kwak et Pulvino (1982) n'ont pas développé cet indice dans le cadre d'une recherche particulière, mais bel et bien pour proposer une façon de mesurer la congruence.

Indice de compatibilité (Wiggins et Moddy, 1981)

En fait, cette échelle est encore une fois une modification de celle de Zener et Schnuelle (1976), cette modification visant cette fois-ci à prendre en considération les deuxième et troisième lettres du profil RIASEC, et ce, dans toutes les évaluations, alors que l'indice de Zener et Schnuelle (1976) n'en prenait que une ou deux à la fois. Le tableau XXIV présente ce nouvel indice.

Tableau XXIV : Algorithme d'assignation de Wiggins et Moddy (1981)

8 points	Les lettres et l'ordre des trois lettres des deux codes correspondent et elles sont dans le même ordre.
7 points	Les premières lettres correspondent, et les deuxième et troisième lettres d'un code sont inversées dans l'autre code ou seulement les première et deuxième lettres des codes correspondent et elles sont dans le même ordre.
6 points	Les trois premières lettres des codes correspondent, mais les premières lettres ne sont pas les mêmes.
5 points	Les premières lettres des codes correspondent et les deuxième ou troisième lettres d'un code correspondent avec la troisième lettre de l'autre code ou les première et deuxième lettres d'un code se retrouvent inversées dans l'autre code.
4 points	Deux des trois premières lettres d'un code correspondent à deux des trois premières lettres de l'autre code ou la première lettre d'un code correspond à la première lettre de l'autre code.
3 points	Les deuxième et troisième lettres d'un code se retrouvent dans les trois premières lettres de l'autre code, et ce, dans n'importe quel ordre ou la première lettre d'un code correspond à la deuxième lettre de l'autre code.
2 points	La première lettre d'un code correspond à la troisième lettre de l'autre code ou la deuxième lettre d'un code correspond à la deuxième ou troisième lettre de l'autre code.
1 point	Les troisièmes lettres des deux codes correspondent.
0 point	Aucune des trois premières lettres des deux codes ne correspond.

Cette échelle a été développée dans le contexte d'une recherche dans laquelle la variable dépendante était la satisfaction au travail. Les mesures statistiques étaient ici encore des χ^2 . Évidemment, il serait inutile de répéter les critiques applicables à ce genre de protocole, étant donné qu'elles sont toujours les mêmes.

Comparaison des deux premières lettres (Healy et Mourton, 1983)

Cette mesure a encore une fois été développée afin de répondre à un besoin spécifique créé par l'utilisation d'un instrument particulier le *Career Development Inventory* de Super, Thompson, Lindeman, Jordan et Myers (1981). Comme le mentionnent Hearly et Mourton (1983) : "*Since the CDI occupational areas could be assigned a 2-code indisputably but could not always be assigned a single type score, the preceding 3-points index was created*".

Essentiellement, cette mesure modifie le modèle de Holland (1973) en prenant en compte les deux premières lettres du profil RIASEC de P et de E. Si les deux lettres sont identiques, le pointage est de 3, il descend à 2, si une seule correspond (entre E et P) et toutes les autres combinaisons se voient accorder une note de 1. Comme les auteurs disent eux-mêmes de leur méthode : "*Essentially it awards 3 points for matches that Holland's index scores either 3 or 4*".

En plus de la critique applicable au protocole de Holland (1963), celui de Hearly et Mourton (1983) souffre d'une plus grande limitation de l'empan, puisqu'un grand nombre de combinaisons se retrouvent sous la même valeur. Cependant, étant donné que cette recherche utilisait onze critères pour comparer des instruments alternatifs au *Self-Directed Search* (Holland, 1979) et considérant que la mesure de la congruence n'était que l'un d'eux, l'effet global de cette simplification sur leurs résultats était faible.

L'indice M (Iachan, 1984; 1990)

L'indice M a été développé sur la base de la comparaison entre le profil de P et son choix d'occupation, quoique l'auteur suggère que celui-ci peut aussi être utilisé pour la mesure de la CPE. Il n'a donc pas été développé dans le cadre d'une recherche particulière, mais essentiellement pour proposer une nouvelle façon de mesurer la CPE.

En pratique, ce protocole vise les situations où seules les deux ou trois premières lettres du profil RIASEC sont prises en considération; il est donc, selon les recherches effectuées dans le cadre de ce travail, la première méthode permettant l'utilisation d'un nombre variable de lettres du code RIASEC. Cependant, cette possibilité est limitée à 2 ou 3 lettres et elle ne couvre pas les autres quantités.

Cette méthode est assez simple, car elle ne tient compte que d'une seule donnée, soit la position des lettres qui sont identiques, cette position spécifiant le poids devant être attribué à celles-ci. Le tableau XXV représente les poids respectifs.

Tableau XXV : Poids accordé aux différentes combinaisons de lettres (Iachan, 1984)

	Première lettre	Deuxième lettre	Troisième lettre
Première lettre	22	10	4
Deuxième lettre	10	5	2
Troisième lettre	4	2	1

Donc, une congruence parfaite sur trois dimensions (RIA vs RIA) donnera un pointage de 28, soit $22 + 5 + 1$ et l'absence totale de celle-ci, soit la situation où aucune des trois premières lettres d'un élément ne correspond aux trois premières lettres de l'autre, donnera un pointage de 0.

Bien que l'empan total (de 0 à 28) soit augmenté par rapport aux protocoles précédents, il n'en demeure pas moins qu'il n'y a que 10 possibilités de pointage, soit $3! + 2! + 1!$.

La mesure de l'arc de congruence (Swaney et Prediger, 1985)

Cette mesure est une méthode permettant de calculer la congruence à partir du *Dictionary of Occupational Titles* (Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor, 1972) – ci-après appelé le DOT - qui lui utilise les axes personnes/choses et données/idées. D'ailleurs, elle serait probablement la première méthode permettant de prendre en considération les six lettres du code RIASEC.

Le développement de cette méthode fait suite à des recherches faites par un des auteurs (Prediger, 1976; 1981; 1982), recherches qui démontraient que l'hexagone de Holland correspondait aux axes du DOT (Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor, 1972), l'axe personnes/choses étant superposé à l'axe Social/Réaliste, alors que l'axe données/idées, perpendiculaire au premier, partait d'un point situé au centre du segment Entrepreneur/Conventionnel pour se terminer au centre du segment Artistique/Investigateur⁴.

⁴ Il aurait été plus simple de reproduire la figure de Swaney et Prediger (1985), mais la reproduction de celle-ci est spécifiquement interdite dans l'article et il a été impossible de joindre les auteurs pour obtenir l'autorisation requise.

Considérant cet arrangement des axes, il devenait donc possible de calculer l'arc séparant les axes personnes/choses et données/idées de chacun des types RIASEC de Holland, et de leur assigner une valeur par rapport à ces axes. En conséquence, les types R et S se voyaient accorder les poids maximum et minimum sur l'axe personnes/choses, soit respectivement +2 et -2, alors que les autres recevaient un poids proportionnel à l'arc, celui-ci étant approximativement de +1 pour les types Investigateur et Conventionnel et -1 pour Artistique et Entrepreneur. Pour ce qui est des types RIASEC eux-mêmes, ceux-ci recevaient un pointage équivalent à leur stanine sur l'échelle de Holland. Le même calcul était ensuite fait pour l'autre axe, ce qui permettait d'établir une coordonnée qui pouvait être convertie en angle.

Cette procédure pouvant être appliquée à la fois autant pour E que pour P et pour P' (P dominantes), il est alors possible, dans tous les cas, de positionner chaque donnée sur le plan et calculer la tangente de l'arc, celle-ci devenant alors la mesure de la congruence. Évidemment, cette méthode est parmi les deux plus complexes relevées par Camp et Chartrand (1992).

Indice Sb (Gati, 1985)

L'indice développé par Gati (1985) est l'une des deux méthodes que Camp et Chartand (1992) ont coté comme "*most tedious to compute*". Il vise essentiellement à prendre en considération autant le nombre d'échelles RIASEC partagé par P et par E, que la distance géométrique entre celles-ci; de plus, il permet la prise en compte des six lettres du code RIASEC.

En fait, l'indice S_b est la somme du nombre d'échelles partagées par E et P et d'une constante (3) desquelles se soustrait la distance hexagonale moyenne entre les paires d'échelles. La particularité de cette échelle est justement d'inclure le modèle hexagone dans le calcul lui-même.

Ce protocole de mesure de la congruence s'inscrit dans un ensemble de trois mesures de la relation P/E qui ont été développées en même temps, les deux autres étant des mesures de cristallisation et de cohérence. Si l'on se fie aux méta-analyses de Assouline et Meir (1987), Devinat (1999) et Tranberg, Slane et Ekeberg (1993), cette méthode n'aurait pas connu d'application pratique.

Échelle de congruence des intérêts primaires (Grotevant, Copper et Kramer, 1986)

Cette mesure titrée en anglais comme le *Primary Interest Congruence Scale* – ci-après appelé PICS - s'inscrit dans la lignée de Swaney et Prediger (1985) car, ici encore, le but est de prendre en considération non seulement l'ordre, mais aussi le pointage relatif des types RIASEC. Pour arriver à leur but, les auteurs normalisaient les différents pointages que le groupe obtenait sur les six dimensions (RIASEC) à une moyenne de 0 avec un écart type de 1 et ils additionnaient les cotes z de chaque profil RIASEC. Évidemment, plus le total était haut, plus la congruence au groupe était grande; celle-ci était alors comparée aux profils RIASEC obtenus à partir d'une liste de profils publiée par Gottfredson et Brown (1978).

Développée essentiellement pour proposer une nouvelle méthode de mesure, les résultats obtenus par la suite n'en n'ont pas appuyé la validité. Par exemple, dans l'étude de Camp et Chartrand (1992), cette méthode était la seule à ne pas obtenir de corrélations statistiquement significatives avec les autres méthodes, obtenant même une corrélation négative avec la méthode de Holland (1963).

Indice C (Brown et Gore, 1994)

Cet indice a été développé à la suite d'une revue des mesures de congruence qui fut effectuée par les auteurs, ces derniers en ayant alors déduit un nouveau protocole qui leur semblait plus efficace.

Prenant appui sur l'indice K-P (Kwak et Pulvino, 1982), l'indice « C » est en fait une simplification de celui-ci, simplification basée sur une série de simulations mathématiques qui ont permis de produire des pointages probables pour chaque combinaison possible, ces pointages remplaçant les corrélations intertypes utilisées par Kwak et Pulvino (1982).

En pratique, quatre pointages sont assignés, soit 3 si les types de E et P, pour une même position, sont identiques, 2 s'ils sont adjacents, 1 s'ils suivent le type adjacent et 0 s'ils sont opposés. Ce poids est ensuite multiplié par la valeur accordée à chacune des positions, soit 3 pour la première, 2 pour la deuxième et 1 la troisième. La formule est donc $C = 3(x_1) + 2(x_2) + (x_3)$, la variable x_i représentant les pointages découlant de la relation des lettres sur l'hexagone de Holland.

La mesure directe de la congruence (Bretz et Judge, 1994)

L'approche utilisée par ces auteurs diffère fondamentalement des précédentes, puisque cette méthode évalue la congruence, non pas par des algorithmes ou par des protocoles mathématiques, mais en utilisant des questionnaires ; elle permet donc la mesure de la congruence dans les situations où la mesure des intérêts de P et des stimuli de E n'est pas disponible. Évidemment, le résultat produit est une mesure subjective de la CPE.

Deux séries de questions permettent de mesurer la perception que P a de son environnement et aussi ses préférences face à celui-ci. Il est à noter que cet instrument a été développé dans le cadre du paradigme de la "*Theory of Work Adjustment*", de Dawis et Loftquist (1984), qui n'utilise pas de mesure d'intérêts.

L'échelle d'incongruence (Hampton, 1993)

L'échelle d'incongruence est aussi un instrument psychométrique visant à identifier la perception que P a de sa relation avec son environnement social et surtout humain. L'auteur se situe dans une perspective constructiviste, le but visé étant de comprendre comment P interprète son E.

Six axes sont pris en considération, soit l'intérêt des situations, l'action individuelle, l'environnement périphérique, les plans et les buts, la nature et le pouvoir de P et finalement, son environnement au domicile, les trois derniers étant les super ordonnés et les trois premiers, les axes subordonnés. Évidemment, cet instrument a été développé pour mesurer directement l'incongruence, et cela, de façon, encore ici, subjective.

Analyse globale des modèles d'évaluation de la congruence

Plusieurs auteurs ont effectué des comparaisons entre plusieurs de ces échelles (par exemple, Brown et Gore, 1994; Camp et Chartrand, 1992; Edwards, 1991; Young, Tokar et Subich, 1998).

L'analyse de Camp et Chartrand (1992) démontre que presque toutes les mesures analysées obtiennent des corrélations significatives à $p < 0,01$ (Camp et Chartrand), l'exception étant l'échelle de congruence des intérêts primaires (*Primary Interest Congruence Scale* de Grotevant *et al.*, 1986).

De leur côté, Brown et Gore (1994) ont comparé des échelles qui avaient été utilisées par Camp et Chartand (1992) et ils ont aussi obtenu des résultats significatifs à $p < 0,05$, sauf pour la comparaison entre l'indice C de Brown et Gore (1994) et la comparaison du type dominant de Holland (1963).

Par la suite, Young, Tokar et Subich (1998) ont aussi comparé onze indices et tous étaient en corrélation significative à $p < 0,01$. Encore ici, l'échelle PICS (Grotevant *et al.*, 1986) n'a pas été évaluée. Finalement, Hoeglund et Hansen (1999) ont comparé quatre mesures de congruence et encore là, les corrélations obtenues étaient significatives à $p < 0,001$.

D'autres auteurs ont aussi fait quelques comparaisons (par exemple Gati, 1985; Iachan, 1984), mais celles-ci étaient limitées et adaptées au contexte justifiant le développement de leur protocole de mesure.

Tableau XXVI : Sommaire des études portant sur les mesures de congruence

	1 : La comparaison du type dominant (Holland, 1963)	2 : La comparaison, basée sur l'hexagone, du type dominant (Holland, 1973)	3 : L'indice Z-S (Zener et Schnuelle, 1976)	4 : La congruence basée sur la comparaison d'ordonnement (Robbins <i>et al.</i> , 1981)	5 : Comparaison de types (Wolfe et Betz, 1981)	6 : L'indice K-P (Kwak et Pulvino, 1982)	7 : L'indice de compatibilité (Wiggins et Moody, 1981)	8 : Comparaison des deux premières lettres (Healy et Mourtou, 1983)	9 : L'indice M (Iachan, 1984, 1990)	10 : La mesure de l'arc de congruence (Swaney et Prediger, 1985)	11 : L'indice Sb (Gati, 1985)	12 : L'échelle de congruence des intérêts primaires (Grotevant <i>et al.</i> , 1986)	13 : L'indice C (Brown et Gore, 1994)
1	ABD	ABD	ABD	ABD	ABD	ABCD	ABD	ABD	ABD	AC	ACD	a	bCD
2			ABD	ABD	ABD	ABD	ABD	ABD	ABD	A	ABD	a	BD
3				ABD	ABD	ABD	ABD	ABD	ABD	A	ABD	a	BD
4					ABD	ABD	ABD	ABD	ABD	A	ABD	A	BD
5						ABD	ABD	ABD	ABD	A	ABCD	A	BCD
6							ABD	ABD	ABD	AC	ACBD	a	BCD
7								ABD	ABD	A	ABD	a	BD
8									ABD	A	ABD	a	BD
9										A	ABD	a	BD
10											ABC	a	C
11												a	BC
12													D
13													

A= Camp et Chartrand, 1992 B = Brown et Gore, 1994 C = Young, Tokar et Subich, 1998 D = Hoeglund et Hansen, 1999
 (Lettres minuscules = non significatif)

Comme le tableau précédent le démontre, tous les modèles de mesure de la congruence, à l'exception de l'échelle PICS (Grotevant *et al.*, 1986), obtiennent des corrélations significatives avec les autres indices. Donc, ce qui les distingue surtout, ce sont les contextes et les caractéristiques d'utilisation.

Comme il a aussi été possible de le constater, les protocoles de mesure présentés peuvent se regrouper en trois différents types. Le premier type représente les algorithmes d'assignation (par exemple, Robbins *et al.*, 1978; Wolfe et Betz, 1981; Wiggins et Moody, 1981; Zener et Schnuelle, 1976), le deuxième, les procédures mathématiques (par exemple, Brown et Gore, 1994; Gati, 1985; Iachan, 1984, 1990; Kwak et Pulvino, 1982; Swaney et Prediger, 1985) et finalement le troisième, les questionnaires et/ou instruments de mesure de la congruence (par exemple, Bretz et Judge, 1994; Hampton, 1993).

Selon l'approche des algorithmes d'assignation, l'essentiel de la congruence se retrouve dans l'ordre des profils RIASEC de P et de E, l'écart des différents pointages de chaque caractéristique étant alors ignoré. Ce choix est par contre généralement fondé sur le fait que Holland (1997) a proposé une autre mesure pour tenir compte de cet écart, soit la différenciation.

De plus, l'évaluation faite à partir de ce modèle produit soit des valeurs numériques entières (par exemple, 1 ou 2 ou 3, etc.) ou des données qualitatives (par exemple, congruent, partiellement congruent ou incongruent). De ce fait, le nombre de possibilités de niveaux est restreint, le plus grand étant de 8 (Wiggins et Moody, 1981). Il est à noter que les auteurs qui ont choisi ce type de protocole utilisaient surtout des calculs de χ^2 dans leurs recherches (par exemple, Robbins *et al.*, 1978; Wolfe et Betz, 1981; Wiggins et Moody, 1981).

Finalement, ce type de protocole a surtout été utilisé dans les premières recherches utilisant la mesure de la congruence, mais il a par la suite été mis de côté pour être remplacé par les protocoles mathématiques.

Le deuxième type, soit les protocoles mathématiques, permet de calculer une valeur numérique de congruence. Plusieurs de ces modèles incorporent l'écart qui sépare les différentes caractéristiques RIASEC, alors que d'autres utilisent géométriquement la forme hexagonale proposée par Holland (1997) pour lui appliquer des calculs géométriques comme la distance entre les type RIASEC sur l'hexagone de Holland. Contrastant avec les auteurs utilisant le premier type de protocole, les auteurs choisissant des protocoles mathématiques se servaient principalement des corrélations de Pearson (par exemple, Healy et Mourton, 1983; Swaney et Prediger, 1985).

Troisièmement, quelques auteurs mesurent la congruence par des questionnaires, ceux-ci représentant alors la congruence perçue (Bretz et Judge, 1994; Hampton, 1993). Ce type de mesure ayant été développé pour des contextes où les mesures d'intérêts et d'environnement n'étaient pas employées et, compte tenu que celles-ci seront utilisées dans ce travail, il ne serait pas approprié d'élaborer plus longuement sur leur sujet.

Malgré certaines divergences, les modèles présentés partagent généralement un certain nombre de points communs. Premièrement, ils se limitent majoritairement à mesurer les trois types dominants. Bien qu'un modèle utilise les trois autres pour établir une moyenne et un écart type, ceux-ci n'entrent pas directement dans le calcul de la congruence.

Il est à noter qu'aucune des études analysées ne propose d'appuis empiriques pour soutenir la décision de limiter l'évaluation de la congruence aux trois premières lettres du profil RIASEC.

Ensuite, la majorité des protocoles assigne un plus grand poids au type principal par rapport aux autres, et ce, sans prendre en considération l'écart qui sépare les trois premiers types. Donc, une P ayant un profil $R = 12$, $I = 11$ et $A = 10$ est évaluée de la même façon qu'une P ayant un profil $R = 12$, $I = 5$ et $A = 4$. D'ailleurs, ce problème avait déjà été soulevé par Tinsley (2000).

Ce qui ressort aussi de l'analyse présentée ici, c'est le fait que les méthodes développées par la majorité des auteurs ont été créées pour répondre aux besoins particuliers de la recherche, les seules exceptions étant Gati (1985), Iachan (1984) de même que Kwak et Pulvino (1982). À la lueur de cette observation, il convient donc de choisir en premier le type de mesure statistique qui sera utilisé dans la recherche qui sera effectuée ici, et ce, avant même de déterminer le protocole d'évaluation de la congruence.

Paramètres métriques de la recherche proposée

Étant donné que les buts visés ici sont de vérifier le lien qui existerait entre la CPE et les facettes de la ST et d'explorer la possibilité qu'il puisse exister sur le continuum CPE/ST un point de déclenchement à partir duquel cette relation serait vraie, les analyses statistiques seront principalement des corrélations de Pearson et/ou de Spearman, et ce, quoique certains calculs de χ^2 puissent être requis pour appuyer les résultats ou pour explorer certaines avenues d'explications.

Dans cette optique, il est évident que des mesures qualitatives limiteraient beaucoup les possibilités d'analyses statistiques, et ce, autant qu'il est probable qu'une trop grande limitation de l'empan de la mesure de congruence pourrait nuire à la capacité de dégager les corrélations significatives.

De plus, il serait aussi opportun d'utiliser au maximum les spécificités des instruments choisis. Dans la recherche planifiée pour ce travail, l'instrument retenu pour la mesure de P, le VPI (Holland, 1985a), offre la possibilité de mesurer les six dimensions du profil RIASEC, ce qui est aussi le cas pour l'instrument de mesure de E, le PCI (Gottfredson et Holland, 1991). Donc la possibilité de se servir des six lettres du profil dans le calcul de la congruence est acquise.

Une revue des conclusions de Camp et Chartrand (1992) indique que les seuls indices qui sont aptes à prendre en considération les six lettres du code sont le PICS (Grotevant *et al.*, 1986), l'indice basé sur l'arc de congruence (Swaney et Prediger,) et l'indice Sb (Gati, 1985). Cependant, aucun d'eux ne prend en compte simultanément le modèle hexagonal et l'effet de l'ordre des lettres.

En fait, le seul indice qui répondrait à cette obligation serait le K-P (Kwak et Pulvino, 1982), mais celui-ci a été développé pour considérer les trois premières lettres seulement. De plus, cet indice de même que l'indice basé sur l'arc de congruence (Swaney et Prediger, 1985) sont ceux qui obtiennent les corrélations les plus élevées avec les autres protocoles de mesure de la congruence.

D'ailleurs, Camp et Chartrand (1992) concluent que “ *On conceptual grounds, therefore, the K-P and the HCI might be deemed the best congruence measures in that they incorporate basic theoretical assumptions*”. Quoique l'indice basé sur l'arc de congruence de Swaney et Prediger (1985) puisse présenter des qualités intéressantes, il faut se rappeler que celui-ci a été développé pour être utilisé avec les axes personne/choses et données/idées du DOT (Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor, 1972). Or, ces axes n'étant pas utilisés ici, ce protocole a été mis de côté.

Après analyse, il apparaît que l'indice KP pourrait facilement être adapté pour prendre en considération les six lettres du profil, et ce, simplement en transposant en miroir ce protocole, ce qui impliquerait qu'une première mesure serait prise pour les lettres dominantes, ce que P aimerait que E offre, et une seconde pour les lettres opposées qui représenteraient ce que P n'aimerait pas que E offre. Ainsi, un poids égal serait accordé à ce que P veut et à ce qu'elle ne veut pas, cette nouvelle alternative répondant aux arguments présentés par Arnold (2003), Hesketh (2000) et Tinsley (2000).

En pratique, l'indice original KP, qui est :

$$X = (W_1 + W_2 + W_3)^{-1} (W_1 AD + W_2 BE + W_3 CF)$$

sera modifié pour devenir :

$$X = (W_1 + W_2 + W_3 + W_4 + W_5 + W_6)^{-1} (W_1 AG + W_2 BH + W_3 CI + W_4 DJ + W_5 EK + W_6 FL)$$

où

- X = la mesure de congruence ;
- W_1 = le poids assigné à la première lettre, soit 4;
- W_2 = le poids assigné à la deuxième lettre, soit 2;
- W_3 = le poids assigné à la troisième lettre, soit 1;
- W_4 = le poids assigné à la quatrième lettre, soit 1;
- W_5 = le poids assigné à la cinquième lettre, soit 2;
- W_6 = le poids assigné à la sixième lettre, soit 4;
- A = la lettre en première position du profil de la personne;
- B = la lettre en deuxième position du profil de la personne;
- C = la lettre en troisième position du profil de la personne;
- D = la lettre en quatrième position du profil de la personne;
- E = la lettre en cinquième position du profil de la personne;
- F = la lettre en sixième position du profil de la personne;
- G = la lettre en première position du profil de l'environnement;
- H = la lettre en deuxième position du profil de l'environnement;
- I = la lettre en troisième position du profil de l'environnement;
- J = la lettre en quatrième position du profil de l'environnement;
- K = la lettre en cinquième position du profil de l'environnement;
- L = la lettre en sixième position du profil de l'environnement;
- AG = représente la relation entre la première lettre du profil de la personne et la première lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland (voir tableau XX);
- BH = représente la relation entre la deuxième lettre du profil de la personne et la deuxième lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland;
- CI = représente la relation entre la troisième lettre du profil de la personne et la troisième lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland;
- DJ = représente la relation entre la quatrième lettre du profil de la personne et la quatrième lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland;

- EK* = représente la relation entre la cinquième lettre du profil de la personne et la cinquième lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland;
- FL* = représente la relation entre la sixième lettre du profil de la personne et la sixième lettre du profil de l'environnement, la valeur de celle-ci étant donnée par les corrélations associées au modèle hexagonal de Holland.

Tableau XXVII: Valeurs associées au modèle hexagonal (Holland, 1985c)

P	E	R	I	A	S	E	C
R		1,00	0,37	0,06	0,05	0,08	0,06
I			1,00	0,36	0,25	-0,03	0,02
A				1,00	0,38	0,02	-0,19
S					1,00	0,30	0,14
E						1,00	0,61
C							1,00

De plus, le fait d'utiliser comme base l'indice K-P permettra aussi la comparaison intégrale avec les données du DHOC, ces dernières pouvant être employées pour vérifier certaines hypothèses qui seront discutées dans le prochain chapitre.

Par contre, cette méthode pourrait souffrir de l'obsolescence des données utilisées pour établir les corrélations entre les dimensions de Holland, puisque celles-ci datent de près de 20 ans (Holland, 1985c). Cependant, afin de compenser cette obsolescence, de nouveaux coefficients de corrélations pourraient être calculés à partir des données obtenues ici, ces derniers pouvant alors remplacer ceux de Holland (1985c).

Finalement, l'échelle C (Brown et Gore, 1994) sera aussi utilisée, et ce, comme solution alternative dans le cas où les corrélations entre les types RIASEC, obtenues pour nos participants, seraient significativement différentes de celles proposées par Holland.

Conclusion

Bien qu'il existe déjà un bon nombre de protocoles de mesure de la congruence, l'ajout de nouveaux instruments fait en sorte que ceux-ci ne sont pas nécessairement adaptés à la nouvelle réalité. Par exemple, il fut impossible de trouver une seule étude portant sur la relation CPE/ST utilisant le PCI (Gottfredson, Holland, 1991), le modèle dominant la mesure de E étant encore l'utilisation du DHOC (Gottfredson, Holland, 1996). Évidemment, ce choix en soi, rendait futile le développement d'un protocole de mesure incorporant les six lettres du profil RIASEC, car le DHOC n'en procure que trois.

Cependant, à la lueur des critiques faites au sujet de l'utilisation des seuls trois types dominants (Arnold, 2003; Hesketh 2000; Tinsley, 2000), il apparaît qu'il serait intéressant et fondé d'accorder autant d'importance à ce que P aime faire qu'à ce qu'elle n'aime pas faire.

Hesketh (2000), ayant expérimenté empiriquement cette possibilité, conclut en disant *“Failure to include the full set of scales in assessing Holland's model may have attenuated the validity of the studies testing”* et il suggère, un peu plus loin, que *“It would be instructive to compare the validity of prediction from Holland's dimension using the classic fit indices with a more comprehensive fit model that make use of all six Holland dimensions”*. Conséquemment, cette vérification sera aussi incluse dans ce travail.

Ceci dit, et prenant en compte l'analyse des différents indices de congruence existants, il a été décidé que l'indice KP serait utilisé pour la recherche à être effectuée ici, et que l'indice C serait aussi utilisé comme mesure de comparaison. En ce qui concerne l'indice KP, les corrélations utilisées seront autant celles de Holland (1973) que celles qui seront obtenues avec les participants de cette recherche. D'ailleurs, certaines hypothèses porteront spécifiquement sur les conséquences de ce choix.

Chapitre 12 : Hypothèses et méthodologie

Ce n'est pas dans la science qu'est le bonheur, mais dans l'acquisition de la science.

Edgar Poe

Hypothèses préliminaires

La revue de littérature effectuée pour ce travail a permis de faire ressortir plusieurs questions qui ont trait à la mesure de la CPE et à celle de la ST, de même qu'aux caractéristiques de ces variables. Étant donné que certaines de ces questions peuvent avoir un impact sur les hypothèses principales, la première étape de l'expérimentation sera de vérifier certaines propositions concernant celles-ci.

Hypothèses portant sur les indices de congruence

La première de ces questions est celle du nombre de dimensions (de lettres) du profil RIASEC qui devrait être pris en considération. Selon Arnold (2003), Hesketh (2000) et Tinsley (2000), il serait plus adéquat d'inclure les six dimensions dans l'évaluation de P et de E, alors qu'en pratique et pour la grande majorité des recherches effectuées à ce jour, seulement les trois premières lettres sont utilisées.

Or, selon Hesketh (2000), les dimensions qui représentent ce que P n'aime pas faire, c'est-à-dire pour lesquelles elle n'a pas d'intérêt, apporteraient autant d'informations que celles qui représentent ce qu'elle aime.

En pratique, toujours selon cet auteur, la personne va possiblement investir autant, sinon plus, d'énergie pour s'éloigner de ce qu'elle n'aime pas, que ce qu'elle va investir pour se rapprocher de ce qui l'intéresse, les dimensions représentant ce qu'elle veut fuir, celles-ci étant en positions 4, 5 et 6 du profil RIASEC.

En ce qui concerne les méthodes de quantification de la CPE, deux d'entre elles avaient été retenues par suite de la revue de littérature. La première, l'indice « K-P », est, selon Camp et Chartrand (1992), un des deux meilleurs indices de congruence.

Par contre, l'indice « K-P » possède la faiblesse d'être basé sur des corrélations intertypes (RIASEC) datant de plusieurs années, en fait depuis leur évaluation par Holland en 1973. Cependant, certaines mises à jour de ces corrélations ont été faites en 1985, mais encore là, cela fera bientôt 20 ans.

Pour contrer cette faiblesse, Brown et Gore (1994) ont développé l'indice « C » qui, lui, est basé sur des simulations mathématiques permettant de remplacer les corrélations par des valeurs fixes, et ce, sans perdre trop de précision; par contre, la perte demeure quand même réelle.

Sachant que les indices « K-P » (Kwak et Pulvino, 1982) et « C » (Brown et Gore, 1994) peuvent être facilement adaptés pour prendre en considération les six lettres du profil RIASEC, il serait possible de procéder à une comparaison empirique des deux alternatives présentées ici (3 premières lettres vs 6 lettres).

De plus, sachant aussi que l'indice « K-P » permet de substituer les corrélations P – E estimées par d'autres corrélations plus contemporaines, cela introduit aussi une troisième alternative, soit celle de comparer l'indice « K-P » utilisant les corrélations d'origine avec un indice « K-P_(actualisé) » utilisant cette fois des corrélations plus actuelles.

Prenant en compte le nombre de participants de la recherche effectuée ici, il serait possible d'appliquer cette alternative et de remplacer les valeurs des corrélations utilisées par Kwak et Pulvino (1982) par les valeurs réelles mesurées chez ces participants.

Il est par contre nécessaire de déterminer les critères qui permettraient à la fois de conclure que l'utilisation des six lettres du profil comporte un avantage sur l'emploi des trois premières lettres, et que l'usage des corrélations intertype (RIASEC) actuelles comporte un avantage réel sur l'utilisation des corrélations obtenues par Holland (1985c) ou des constantes de Brown et Gore (1994).

Nécessairement, le premier critère est qu'il doit exister une différence significative entre les modes d'évaluation, soit entre l'utilisation des 3 premières lettres vs les 6 lettres de même qu'entre l'indice « K-P » en utilisant soit les corrélations d'origine, l'indice « K-P » ou les corrélations actuelles – ci-après appelé «K-P_(actualisé)» - et l'indice «C», sinon il serait inutile de compliquer la procédure, l'indice « C » représentant une alternative beaucoup plus simple.

Ensuite, si effectivement il est plus important pour les P de fuir ce qu'elles n'aiment pas au travail que d'obtenir ce qu'elles aiment (Hesketh, 2000), cela devrait se traduire par une augmentation de la corrélation entre la CPE et la ST.

Conséquemment, les indices basés sur les six dimensions et sur les corrélations entre les dimensions RIASEC actuelles seraient plus efficaces si leur coefficient de détermination sur la ST globale était plus grand que le coefficient basé seulement sur les trois premières dimensions et/ou les corrélations d'origine.

Évidemment, cette expérimentation servira aussi à déterminer la mesure de congruence qui sera utilisée pour contrôler la validité des autres hypothèses.

Il est à noter qu'il sera nécessaire de standardiser les divers indices de CPE, afin de pouvoir les comparer à l'aide d'une analyse de variance à mesures répétées. Donc, les indices de base ont été ajustés afin d'obtenir un empan total allant de 0 à 10 points, et ce, pour tous les indices, ce dernier chiffre représentant alors la congruence parfaite.

H1. Hypothèse sur l'effet du nombre de dimensions intégrées dans la mesure de la congruence

H1₀ : Il n'y a pas de différence significative dans les indices de congruence personne - environnement, que ceux-ci utilisent les 6 lettres du profil RIASEC ou les 3 premières lettres, et ce, quel que soit l'indice de congruence utilisé parmi ceux retenus, soit l'indice « K-P », l'indice « C » et l'indice « K-P_(actualisé) »;

H1₁ : Il y a une différence significative entre les indices de congruence personne - environnement lorsque ceux-ci utilisent les 6 lettres du profil RIASEC, au lieu des 3 premières, et ce, pour au moins deux des trois indices de congruence utilisés, qui sont l'indice « K-P », l'indice « C » et l'Indice « K-P_(actualisé) ».

H2. Hypothèse sur l'effet du type d'indice utilisé dans la mesure de la congruence

H2₀ : Il n'y a pas de différence significative entre l'indice « K-P », l'indice « C » et l'indice « K-P_(actualisé) », et ce, quel que soit le nombre de lettres du profil RIASEC pris en considération;

H2₁ : Il y a au moins une différence significative entre l'indice « K-P », l'indice « C » et l'indice « K-P_(actualisé) », et ce, quel que soit le nombre de lettres du profil RIASEC pris en considération.

Les hypothèses H1 et H2 seront vérifiées à l'aide d'une ANOVA (P X Q) où A représente le nombre de lettres du type RIASEC pris en considération, soit les 3 premières lettres pour a_1 et les 6 lettres pour a_2 et où B représente le protocole de calcul utilisé, soit l'indice « K-P » pour b_1 , l'indice « K-P_(actualisé) » pour b_2 et l'indice « C » pour b_3 . De son côté, l'indice de congruence CPE résultant de l'application de ces alternatives constituera ce qui pourrait être considéré comme la variable dépendante.

L'hypothèse nulle $H1_0$ sera rejetée et l'hypothèse alternative $H1_1$ acceptée, s'il existe des effets significatifs du facteur « nombre de lettres pris en considération », et ce, quel que soit l'indice de congruence utilisé (parmi ceux analysés ici). Pour cette hypothèse, le seuil de signification statistique sera de $p < 0,05$.

L'hypothèse nulle $H2_0$ sera rejetée et l'hypothèse alternative $H2_1$ acceptée, s'il existe des effets significatifs du facteur « type d'indice de congruence », et ce, que les trois premières lettres ou les six lettres du type RIASEC soient considérées. Ici encore, le seuil de signification statistique sera de $p < 0,05$.

H3. Hypothèse sur la capacité prédictive des mesures de congruence personne – environnement sur la satisfaction au travail selon le nombre de lettres du type RIASEC pris en considération

$H3_0$: Il n'y a pas de différence significative dans les corrélations entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail que ces indices utilisent les trois premières lettres du profil RIASEC ou les six lettres du profil RIASEC, et ce, quel que soit le protocole de calcul utilisé (« K-P », « C » et « K-P_(actualisé) »);

H3₁ : Il y aura une différence significative au niveau des corrélations entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail, entre les indices utilisant les trois premières lettres du profil RIASEC et ceux utilisant les six lettres de congruence, et ce, quel que soit le protocole de calcul utilisé (« K-P », « C » et « K-P_(actualisé) »), les indices utilisant les 6 lettres produisant une corrélation plus grande.

L'hypothèse nulle H3₀ sera rejetée et l'hypothèse H3₁ acceptée si, et seulement si, l'hypothèse H1₀ a été rejetée et si les corrélations CPE/ST obtenues par suite de l'utilisation des six lettres sont significativement différentes et plus grandes que celles obtenues par l'utilisation des trois premières lettres, et ce, pour tous les indices pour lesquels cette H1₀ aura été rejetée. Le test statistique qui sera utilisé est le *Test T* pour différences de corrélations de Hotelling (1940), et ce, avec un degré de confiance fixé à $p < 0,05$ (*one-tailed*).

H4. Hypothèse sur la capacité prédictive des différentes mesures de congruence personne – environnement sur la satisfaction au travail selon l'indice utilisé

H4₀ : Il n'y a pas de différence significative dans les corrélations entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail, que les indices de congruence soient calculés à l'aide de l'indice « K-P », l'indice « C » et l'indice « K-P_(actualisé) », et ce, quel que soit le nombre de lettres pris en considération;

H4₁ : Il y a une différence significative au niveau des corrélations entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail en fonction de différents indices de congruence utilisés, ceux-ci étant l'indice « K-P », l'indice « C » et l'indice « K-P_(actualisé) », et ce, quel que soit le nombre de lettres pris en considération.

De son côté, l'hypothèse nulle H_{40} sera rejetée et l'hypothèse H_{41} acceptée, si et seulement si, l'hypothèse H_{20} a été rejetée et si les corrélations CPE/ST obtenues par suite de l'utilisation de corrélations basées sur les données actuelles (indice « K- $P_{\text{(actualisé)}}$ »,) sont significativement différentes et plus grandes que celles obtenues, soit par les corrélations d'origine de l'indice « K-P » ou par les valeurs estimées de l'indice « C ».

Le test statistique qui sera utilisé, sera encore ici, le *Test T* pour différences de corrélations de Hotelling (1940), et ce, avec un degré de confiance fixé à $p < 0,05$ (*one-tailed*), ce test étant répété pour chacune des paires de comparaisons possibles.

En conclusion, le but de cette première vérification sera de déterminer quel indice de congruence rencontre le mieux les critères d'évaluation choisis. Évidemment, selon la recherche effectuée, l'indice « K- $P_{\text{(actualisé)}}$ » utilisant les 6 lettres du profil RIASEC devrait être celui qui rencontre le mieux ces critères.

Cependant, si les résultats empiriques ne concordent pas avec ce qui est prévu, les différents protocoles seront alors analysés afin de permettre un choix éclairé parmi eux, et ainsi de déterminer lequel sera utilisé dans la recherche présentée ici.

Hypothèses sur la restriction de l'empan et sur la distribution des types RIASEC dans les environnements

La deuxième question soulevée est celle de la restriction de l'empan, et cela, tant sur le plan de la mesure de congruence que sur celui de la mesure de la satisfaction au travail, restriction qui a été mentionnée par plusieurs auteurs comme une source potentielle de biais (par exemple, Arnold, 2003; Tinsley, 2000).

Selon ces auteurs, cette restriction serait conséquente à un processus d'autosélection lui-même causé par l'application implicite du modèle de Holland (1997). On se rappellera que, selon ce modèle, une P qui est congruente avec son E sera satisfaite, donc elle y demeurera. Par contre, celle qui est incongruente en sera insatisfaite et elle le quittera.

Donc, si tel est le cas, la mesure de la congruence serait biaisée dans le sens où il serait peu probable qu'il existe beaucoup de personnes dans la population qui seraient incongruentes, alors qu'il serait très probable d'en trouver un grand nombre qui sont congruentes, ce biais se reflétant dans l'échantillon utilisé.

Statistiquement, cela voudrait dire que la distribution des mesures de congruence aurait une asymétrie positive et, en fait, plus cette asymétrie positive serait élevée, plus la théorie de Holland serait implicitement appuyée. Ensuite, cela voudrait aussi dire que l'empan total serait réduit, et ce, évidemment dans la proportion de l'asymétrie des mesures.

L'autre élément de cette question concerne la forme de la distribution des mesures de congruence. Si, comme le proposent Gottfredson et Daiger (1977) et Gottfredson et Holland (1985), la distribution des types RIASEC, autant dans la population que dans les environnements de travail est, elle aussi biaisée, c'est-à-dire que certains types seraient surreprésentés, cela voudrait également dire que la forme de la distribution des mesures de CPE serait anormale, adoptant le profil obtenu par la simulation présentée dans le chapitre précédent.

À la suite de quelques tentatives, il a été impossible, dans le cadre de cette recherche, de déterminer la distribution réelle de la population. Cependant, la simulation effectuée dans le chapitre précédent permet de connaître les caractéristiques d'une répartition des mesures de congruence biaisées par le partage des types dans la population et donc, de soumettre l'existence de ce biais à une tentative de falsification.

Prenant en compte les caractéristiques de ces deux sources de biais (biais d'autosélection et biais de distribution), il est possible de comprendre que la distribution réelle des types RIASEC dans la population aura comme effet de biaiser différemment les mesures de congruence de certains types, et ce, en augmentant la moyenne de leur CPE, alors que pour d'autres, cette moyenne serait à la baisse.

Conséquemment, il devrait être possible de constater empiriquement que le type RIASEC qui est le plus représenté dans l'environnement, soit le type Réaliste, obtiendrait un indice de congruence moyen plus élevé que celui des autres types, alors que le type qui est le moins présent, soit le type Artistique, obtiendrait la moyenne la plus basse au niveau des indices de congruence.

De son côté, si la restriction de l'empan était la seule cause du biais qui créait l'asymétrie, cette dernière serait indépendante du type RIASEC. Donc, la mesure d'asymétrie serait essentiellement la même, et ce, que les mesures de CPE soient prises autant isolément (intragroupe) que globalement (tous les types réunis).

H5. Hypothèse sur la symétrie de la distribution des mesures de la congruence (intratype et globale)

$H5_0$: La distribution des mesures de congruence personne – environnement sera symétrique;

$H5_1$: La distribution des mesures de congruence personne – environnement sera asymétriquement positive, et ce, de façon statistiquement significative.

L'hypothèse nulle $H5_0$ sera rejetée et l'hypothèse alternative $H5_1$ sera acceptée, si la symétrie des mesures de congruence personne – environnement est significativement différente de 0, et ce, à un degré de certitude de $p < 0,01$. La procédure utilisée pour ce test étant celle proposée par Tabachnick et Fidell (2001).

H6. Hypothèse relative à l'effet de la répartition des types RIASEC dans la population sur la congruence personne - environnement

$H6_0$: Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les types RIASEC au niveau des indices de congruence.

$H6_1$: Il y a une différence statistiquement significative entre les types RIASEC au niveau des indices de congruence, le type R ayant la moyenne la plus élevée et le type A, la plus basse.

L'hypothèse nulle $H6_0$ sera rejetée et l'hypothèse alternative $H6_1$ sera acceptée, si le *Test T* démontre des différences statistiquement significatives à $p < 0,05$ entre les indices de congruence du type R et du type A, entre ces deux derniers et avec les quatre autres types.

H7. Hypothèse sur la symétrie de la distribution des mesures de la satisfaction au travail

H7₀ : La distribution des mesures de satisfaction au travail sera symétrique;

H7₁ : La distribution des mesures de satisfaction au travail sera asymétrique, et ce, de façon statistiquement significative.

L'hypothèse nulle H7₀ sera rejetée et l'hypothèse alternative H7₁ sera acceptée, si la symétrie des mesures de satisfaction au travail est significativement différente de 0, et ce, à un degré de signification de $p < 0,01$. La procédure de vérification statistique sera, encore cette fois-ci, celle proposée par Tabachnick et Fidell (2001).

En conclusion, le but cette vérification est de pouvoir établir le niveau de signification qui sera appliqué aux hypothèses principales et de préparer l'interprétation des résultats, car si, comme cela est prévu, il existe deux types de restriction de l'empan quant à la mesure de la congruence, soit la restriction due au processus d'autosélection et celle due à la distribution réelle des types RIASEC dans la population, il serait fondé de prétendre que l'effet réel (la détermination) de la CPE sur la ST serait plus grand que celui mesuré, donc que le critère de signification devrait être moins restrictif.

De plus, si le biais causé par la distribution réelle des types RIASEC dans la population est vrai, cela voudrait dire qu'il serait plus adéquat de mesurer la relation CPE/ST essentiellement de façon intragroupe, car celle-ci serait moins affectée de cette façon.

Ceci dit, ce qui est attendu comme résultat est évidemment que les biais d'autosélection et de distribution soient significatifs et que la mesure intragroupe devrait être privilégiée face à la mesure globale.

Hypothèses sur le niveau de détermination possible de la CPE sur la ST

Lorsqu'il est question de mesure de satisfaction au travail, il n'est pas possible de passer sous silence les aspects idiosyncrasiques, que ceux-ci résultent de variables génétiques ou développementales ou d'effets de débordement des autres types de satisfaction. En effet, la détermination possible de la CPE sur la ST serait limitée à la partie de cette dernière qui n'est pas définie par les variables idiosyncrasiques car, en fait, la CPE se surajoute à ces variables qui, elles, sont en bonne partie soit innées ou la conséquence de facteurs innés.

En fait et comme il a été discuté précédemment, plusieurs études démontrent que la satisfaction est un état dont l'évaluation dépendrait en grande partie de variables idiosyncrasiques (Arvey *et al.*, 1989; Bouchard *et al.*, 1992; Gerhart, 1987; Hoppock, 1935; Smith, 1955, Staw et Ross, 1985, Staw *et al.*, 1986), et ce, en plus du fait que selon d'autres auteurs, elle serait aussi conséquente à l'effet de débordement qui ferait en sorte que la satisfaction avec les autres aspects de la vie déborde sur l'évaluation de la satisfaction avec le travail et/ou vice versa (Chacko, 1983; Judge et Locke, 1993; Orpen, 1978; Rousseau, 1978; Schmitt et Mellon, 1980).

Si tel est le cas, cela aurait comme résultat de minimiser l'impact de la CPE sur la ST, et ce, dans la mesure où sa capacité de détermination serait réduite à la portion non établie par les variables idiosyncrasiques et par l'effet de débordement.

Bien que le but ici ne soit pas de démontrer la contribution relative de ces deux éléments, il serait quand même nécessaire de mesurer le degré de détermination combiné chez les participants.

Toujours en fonction de la revue de littérature, il est proposé que la détermination des variables idiosyncrasiques et de l'effet de débordement sur la ST des participants de cette recherche sera de l'ordre de celle qui a été expérimentée par les auteurs précités, donc que les corrélations observées entre la satisfaction avec les autres aspects de la vie et la satisfaction au travail seront plus grandes que 0,30.

H8. Hypothèse sur la relation satisfaction avec la vie en général et satisfaction au travail

H8₀ : La satisfaction au travail est indépendante de la satisfaction avec les autres aspects de la vie;

H8₁ : La satisfaction au travail est déterminée à plus de 30 % par la satisfaction avec les autres aspects de la vie.

L'hypothèse nulle H8₀ sera rejetée et l'hypothèse alternative H8₁ sera acceptée, si la corrélation de Pearson entre la satisfaction au travail et la satisfaction avec les autres aspects de la vie est statistiquement significative à $p < 0,05$ et qu'elle est plus grande que 0,30.

En conclusion, il est attendu que les variables idiosyncrasiques affecteraient la satisfaction au travail de façon importante, ce qui ferait en sorte que la capacité de détermination de la CPE serait réduite. Si tel est le cas, il serait donc nécessaire de contextualiser les résultats obtenus.

Hypothèse sur le « Position Classification Inventory »

Le choix du PCI comme mesure de l'environnement a été basé en grande partie sur les résultats de Gottfredson et Holland (1991), selon lesquels cette méthode constitue une mesure valide qui serait supérieure au DHOC, lorsque le type de E peut être mesuré directement, et ce, par un certain nombre de personnes. En fait, ces auteurs disent "... we assume that the PCI classification of occupations based on ten or more inventories will usually be superior to the DHOC classification." (Gottfredson et Holland, 1991, page 44).

Cependant, cette déclaration est basée sur une série de comparaisons faites entre le PCI et le DHOC, celles-ci portant exclusivement sur les premières lettres du code RIASEC. De plus, selon les résultats obtenus par ces auteurs, il est aussi vrai que l'accord entre le PCI et le DHOC augmentait en fonction du nombre de participants (Gottfredson et Holland, 1991).

D'ailleurs, la validité de cet accord inter méthode variait d'un type à l'autre. Alors que dans le cas de type Réaliste, le taux d'accord était de 100 % (8 occupations sur 8), celui-ci tombait à 66 % (6 occupations sur 9) dans le cas des environnements de type Entrepreneur. Cependant, pour l'ensemble des types, le taux de réussite se situait autour de 88 % ou 89 % ($k = 0,86$ ou $0,87$) lorsque le nombre de PCI complétés était plus grand que 8.

Considérant le fait que notre recherche fournira, en moyenne, beaucoup plus que 10 mesures de E pour chaque occupation, il devrait être probable de constater une supériorité des mesures effectuées par le PCI sur celles provenant du DHOC.

H9. Hypothèse sur la validité concomitante du PCI et du DHOC

H₀ : Il n'y aura pas de différence dans la mesure de congruence personne – environnement, que l'environnement soit mesuré par le *Position Classification Inventory* (Gottfredson et Holland, 1991) ou par le *Dictionary of Holland's Occupation Codes* (Gottfredson et Holland, 1996);

H₁ : Les mesures de congruence personne – environnement seront significativement différentes selon que l'environnement est mesuré par le *Position Classification Inventory* (Gottfredson et Holland, 1991) ou par le *Dictionary of Holland's Occupation Codes* (Gottfredson et Holland, 1996).

L'hypothèse nulle H₀ sera rejetée et l'hypothèse alternative H₁ sera acceptée, si le *Test T* démontre des différences statistiquement significatives à $p < 0,05$ entre les mesures de CPE obtenues par suite de l'utilisation du *Position Classification Inventory* (Gottfredson et Holland, 1991) et celles obtenues par l'utilisation du *Dictionary of Holland's Occupation Codes* (Gottfredson et Holland, 1996).

Hypothèses principales de la recherche

Hypothèses sur l'importance relative des facettes du travail selon les types RIASEC

Finally, lors de la vérification empirique de l'environnement, il a été démontré, à partir des données recueillies dans le cadre du développement du *Occupational Reinforcer Pattern* (Stewart *et al.*, 1986), que les facettes du travail qui étaient importantes pour les P dans le cadre de leur travail variaient selon leur type RIASEC.

Or, ces résultats étaient conséquents à une analyse *a posteriori* de données cumulées pour d'autres buts, ce qui implique qu'elles doivent maintenant être soumises à une vérification empirique.

H10. Hypothèse sur l'effet du type RIASEC sur les différentes facettes de la satisfaction au travail.

H10₀ : Pour chacune des vingt facettes du travail et pour le travail dans sa globalité, il n'y a pas d'effet significatif du type RIASEC sur l'importance de celles-ci;

H10₁ : Pour la majorité des vingt facettes du travail et pour le travail dans sa globalité, il y aura des effets d'interaction qui seront significatifs.

L'hypothèse H10 sera vérifiée à l'aide d'une ANOVA à variable unique. L'hypothèse nulle H10₀ sera rejetée et l'hypothèse alternative H10₁ acceptée, si les effets du type RIASEC sur la mesure de l'importance du travail sont significatifs, et ce, autant pour la majorité des types de facettes de la ST que pour la mesure globale d'importance.

Encore une fois, le but de cette vérification est de préparer la discussion qui sera présentée à la fin de ce travail. Essentiellement, ce qui est attendu c'est une confirmation, du moins partielle, des résultats obtenus dans la deuxième partie du chapitre portant sur la vérification empirique des énoncés sur l'environnement, ce qui implique qu'il y aura des effets significatifs du type RIASEC sur l'importance des diverses facettes du travail.

La portée de cette vérification est aussi de valider la proposition selon laquelle la relation CPE/ST doit être évaluée strictement de façon intragroupe car, si effectivement le nombre et l'importance des facettes qui entrent dans l'évaluation de la ST varient entre les types RIASEC, cela voudrait dire que l'évaluation globale serait basée sur une fausse prémisse, soit celle de l'égalité en ce qui concerne les besoins des P, besoins qui représentent ce qui doit être comblé pour générer la ST.

Cependant, le but principal de la recherche présentée ici est essentiellement de vérifier la thèse voulant que certains stimuli de l'environnement de travail (E) soient façonnés par les personnes qui le dominent (P'), alors que d'autres le sont par les fondateurs et les dirigeants d'entreprise (FDE) et, conséquemment, que la source de façonnement affecterait la relation entre la congruence personne - environnement (CPE) et la satisfaction au travail (ST).

En se basant sur la théorie de Holland (1997), théorie selon laquelle la CPE conduit à la ST, il devrait être possible de constater empiriquement que plus une P est congruente avec les personnes qui façonnent les stimuli de E (soit les P') et plus elle serait satisfaite face à ces stimuli. On se rappellera d'ailleurs que Holland (1997) propose aussi que la CPE est en fait la congruence entre P et les P' car, pour cet auteur, ces dernières sont essentiellement celles qui façonnent E.

Or, ce qui est ajouté ici c'est que, dans certains cas, ce façonnement se ferait non pas par les P', mais plutôt par les FDE, et ce, comme l'ont proposé Schein (1992) et Schneider (1987).

Conséquemment, la ST mesurée à l'égard des stimuli de E qui seraient dépendants de l'occupation, donc qui seraient façonnés par les P', devrait obtenir une corrélation plus grande avec la CPE, et ce, lorsque le type RIASEC de E est mesuré par les caractéristiques de l'occupation (en utilisant le PCI), en comparaison à ce qui serait mesuré si ce E était assimilé au profil des FDE, ce qui, jusque là, correspond fondamentalement aux énoncés de Holland (1997).

Selon la vérification empirique qui a été faite à ce propos, les facettes de la ST qui auraient cette dominance sont, dans l'ordre d'importance de l'effet prévu : le statut social, l'accomplissement, l'indépendance, la créativité, l'utilisation des habiletés, le service social, les responsabilités et la variété.

Par contre, cela voudrait aussi dire que la ST qui serait mesurée à l'égard des stimuli de E qui dépendraient de l'entreprise elle-même, donc qui seraient façonnés par les FDE, devrait démontrer des corrélations plus grandes avec la CPE lorsque le type de E est basé sur le type général des FDE, et ce, en comparaison à ce qui serait obtenu si ce E était assimilé à l'occupation qui, elle, serait façonnée par les P' dominantes. Cette dernière possibilité contredit en partie Holland (1997) et soutient plutôt Schein (1992) et Schneider (1987).

Toujours selon la vérification empirique qui a été faite à ce propos, les facettes de la ST qui auraient cette dominance sont, dans l'ordre d'importance de l'effet prévu : la reconnaissance, l'avancement, les politiques et pratiques de l'entreprise, les conditions de travail, la supervision humaine, la compensation, la sécurité d'emploi, les confrères de travail, la supervision technique et l'autorité, les deux dernières ayant cependant démontré des différences plus faibles.

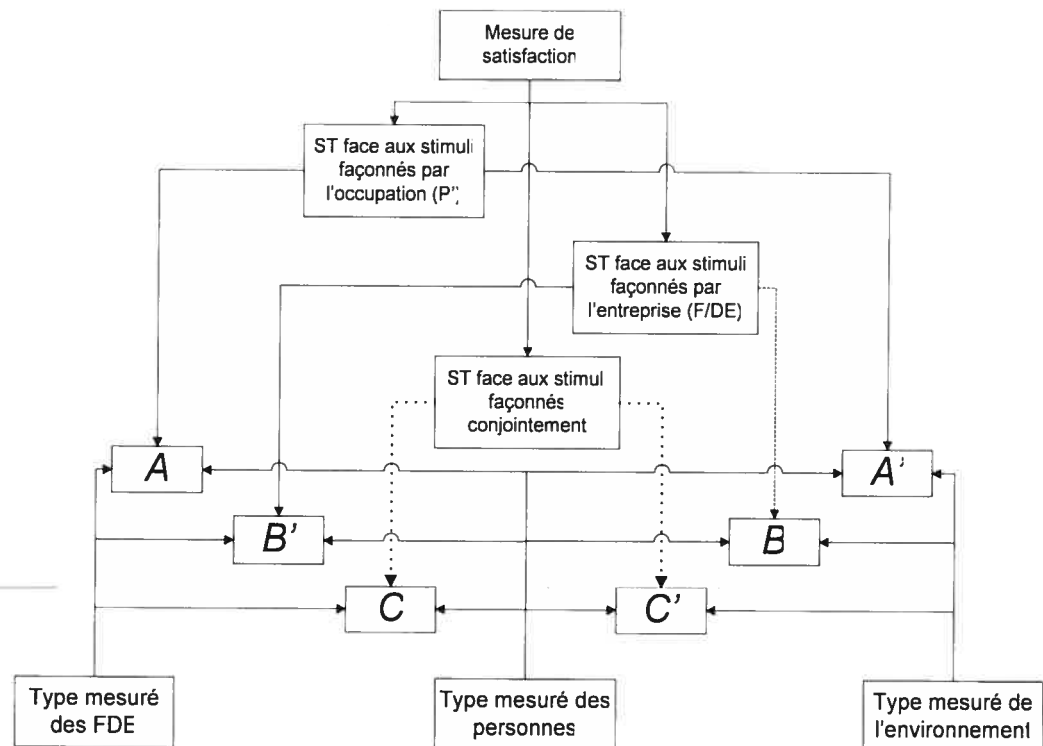
Cependant, certaines relations CPE/ST ne devraient pas être affectées par une dominance particulière, car elles semblent être façonnées conjointement par les P' et par les FDE; aucune différence ne devrait donc apparaître entre la corrélation CPE/ST obtenue lorsque E est assimilé soit à l'occupation, soit au type modal des FDE. Ces facettes sont : l'activité et les valeurs morales.

En l'occurrence, pour appuyer les hypothèses présentées, deux éléments sont nécessaires. Premièrement, il faudrait démontrer que les divers stimuli appartiennent bel et bien aux types de relations CPE/ST auxquels ils ont été assignés, donc que les corrélations mesurées seront statistiquement significatives.

Ensuite il faudrait prouver, qu'exception faite des facettes qui sont façonnées communément par les P dominantes et par les FDE, que les stimuli sont mutuellement exclusifs, c'est-à-dire que chaque élément (facette) n'appartient qu'à un seul type de relation soit la CPE/ST, où E est assimilé à l'occupation ou alors aux FDE.

Finalement, sachant que certains stimuli ne sont pas exclusifs, il serait aussi nécessaire de démontrer que, pour ceux-ci, la relation CPE/ST n'est pas différente, et ce, que E soit assimilé à l'occupation, donc aux P' ou qu'il soit assimilé à l'entreprise, donc aux FDE.

Figure 36 : Schéma de la recherche



H11. Hypothèse d'appartenance.

H11₀ : Pour toutes et chacune des vingt facettes de la satisfaction au travail de la typologie de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959), il n'y aura pas de corrélation statistiquement significative entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail;

H11A₁ : Pour chacune des facettes de la satisfaction au travail de la typologie de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959) qui est postulée comme dépendante de l'occupation, il y aura une corrélation statistiquement significative entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail lorsque le type RIASEC de l'environnement est basé sur les caractéristiques de l'occupation, alors que cette corrélation ne sera pas statistiquement significative lorsqu'il est assimilé au type des fondateurs et/ou dirigeants d'entreprise.

H11B₁ : Pour chacune des facettes de la satisfaction au travail de la typologie de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959) qui est postulée comme dépendante de l'entreprise, il y aura une corrélation statistiquement significative entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail lorsque le type RIASEC de l'environnement est assimilé à celui des fondateurs et/ou dirigeants d'entreprise, alors que cette corrélation ne sera pas statistiquement significative lorsqu'il est mesuré par les caractéristiques de l'occupation.

H11C₁ : Pour chacune des facettes de la satisfaction au travail de la typologie de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959) qui sont postulées comme dépendantes autant de l'occupation et de l'entreprise, il y aura une corrélation statistiquement significative entre la congruence personne – environnement et la satisfaction au travail que le type RIASEC de l'environnement E soit assimilé à celui des fondateurs et/ou dirigeants d'entreprise ou mesuré par les caractéristiques de l'occupation.

L'hypothèse nulle H11A₀ sera rejetée et l'hypothèse alternative H11A₁ acceptée si, pour chaque facette de la ST qui est postulée comme façonnée par l'occupation, la corrélation CPE/ST est statistiquement significative [$r = A$; $p < 0,05$ – voir figure 36)] lorsque que le type de «E» est basé sur le DHOC ou le PCI (le choix entre les deux étant conséquent aux résultats des hypothèses préliminaires) et que cette corrélation est non significative [$r = A'$; $p > 0,05$] lorsque le type de « E » est basé sur celui des FDE.

L'hypothèse alternative H11B₁ sera acceptée si, pour chaque facette de la ST qui est postulée comme façonnée par l'entreprise, la corrélation CPE/ST est statistiquement significative [$r = B$; $p < 0,05$] lorsque que le type de «E» est basé sur le profil des FDE et que cette corrélation est non significative [$r = B'$; $p > 0,05$] lorsque le type de « E » est basé sur le DHOC ou le PCI.

L'hypothèse alternative $H11C_1$ sera acceptée si, pour chaque facette de la ST qui est postulée comme façonnée autant par l'occupation que par l'entreprise, la corrélation CPE/ST est statistiquement significative lorsque que le type de «E» est basé sur le DHOC ou le PCI [$r = C$; $p < 0,05$] et [$r = C'$; $p < 0,05$] et sur le type des FDE.

Ensuite, si et seulement si, $H11_0$ est rejetée, il sera possible de vérifier l'ensemble de la thèse soutenue, qui veut que la relation CPE/ST ne soit pas globale, mais qu'elle soit spécifique aux facettes de l'environnement. Dans ce cas, il faudra aussi démontrer que les corrélations CPE/ST obtenues, lorsque E est mesuré spécifiquement selon la source de façonnement postulé, sont significativement différentes et plus grandes que celles obtenues lorsque la mesure de la relation CPE/ST est faite de façon globale.

De plus, si le fait de prendre en considération les sources de façonnement dans l'évaluation des relations CPE/ST corrige le préjugé favorable à certains types, et ce, conséquemment au façonnement de certains stimuli de E par les FDE, cela devrait se concrétiser par une réduction des écarts entre les relations CPE/ST identifiés dans la méta-analyse de Devinat (1999).

H12. Hypothèse générale de cette recherche.

$H12_0$: Il n'y a pas de différence significative dans les corrélations de la CPE/ST que celles-ci soient mesurées globalement, c'est-à-dire indépendamment des sources de façonnement ou spécifiquement, c'est-à-dire en tenant compte des sources de façonnement;

H12₁ : Il y a des différences significatives dans les corrélations CPE/ST lorsque celles-ci sont mesurées globalement, c'est-à-dire indépendamment des sources de façonnement ou spécifiquement, donc en tenant compte des sources de façonnement, la moyenne des corrélations spécifiques étant plus grande que la corrélation globale.

L'hypothèse nulle H12₀ sera rejetée et l'hypothèse alternative H12₁ acceptée, si et seulement si, l'hypothèse H11₀ est rejetée et si le *Test T* de Hotelling (1940) démontre, avec un degré de confiance de $p < 0,05$, que les corrélations CPE/ST obtenues pour chacune des facettes sont statistiquement différentes, selon qu'elles sont adaptées ou non aux sources de façonnement postulées et, que la moyenne des corrélations est plus grande lorsque celles-ci sont adaptées à ces sources.

H13. Hypothèse d'uniformité

H13₀ : Pour chacun des six types RIASEC, les corrélations CPE/ST obtenues ne seront pas différentes de celles qui ont été déduites des données de Devinat (1999);

H13₁ : Pour chacun des six types RIASEC, les corrélations CPE/ST obtenues seront différentes de celles qui ont été déduites des données de Devinat (1999).

L'hypothèse nulle H13₀ sera rejetée et l'hypothèse alternative H13₁ acceptée, si et seulement si, l'hypothèse H12₀ est rejetée et s'il est possible de démontrer, par le *Test T* de Hotelling (1940), et ce, avec un degré de confiance fixé à $p < 0,05$, que les corrélations CPE/ST obtenues ici pour chacun des types RIASEC sont statistiquement différentes de celles qui ont été déduites de données de Devinat (1999).

Hypothèses exploratoires

Bien que l'existence d'une corrélation significative entre la CPE et la ST ne soit pas contestée ici, il n'en demeure pas moins que ce lien s'est démontré faible, c'est-à-dire avec un maximum de détermination probable se situant autour de 9 %.

Cependant, deux questions ont été soulevées face à cette relation soit, premièrement la notion de linéarité et ensuite celle du point de déclenchement de la ST.

On se rappellera que Arnold (2003) et Spokane (2000) avaient soulevé l'hypothèse que la relation CPE/ST était possiblement non linéaire, ce qui a d'ailleurs été démontré pour d'autres variables dépendantes en lien avec la CPE (Heesacker *et al.* 1988; Salomone et Pask-Mc Cartney, 1990; Salomone et Sheehan, 1985). Cependant, comme il n'a pas été possible de trouver d'étude empirique vérifiant cette possibilité, il sera nécessaire de limiter la proposition présentée ici à la falsification de la linéarité, et ce, sans proposer de forme spécifique à cette relation, celle-ci pouvant cependant être identifiée *a posteriori*.

Il en est de même avec la notion de point de déclenchement. Bien que certains auteurs comme Arnold (2003) et Tinsley (2000) proposent que la relation CPE/ST doive être considérée en termes de taux de succès (*hit rate*), aucun point de déclenchement, à partir duquel le taux de réussite serait élevé, n'est proposé.

Sans pour autant contredire l'existence d'une corrélation CPE/ST, cette proposition implique quand même l'existence d'un bris dans la linéarité de cette relation, bris dont l'existence peut être soumis à l'expérimentation et donc, à la possibilité de falsification. Une fois de plus, par manque d'appui théorique, aucun point de bris particulier ne sera proposé *a priori*, celui-ci pouvant quand même faire l'objet d'une proposition *a posteriori*; cependant l'existence d'un tel bris est quand même postulée.

H14. Hypothèse de linéarité

H14₀ : La relation CPE/ST est linéaire;

H14₁ : La relation CPE/ST n'est pas linéaire.

Évidemment, aucun test statistique ne permet de statuer sur la linéarité d'une variable, mais la représentation en "scareplot" permet, selon Tabachnick et Fidell (2001), d'évaluer celle-ci. De plus, des analyses de courbes de tendances polynomiales seront aussi effectuées afin d'explorer plus à fond cette alternative.

H15. Hypothèse du point de déclenchement.

H15₀ : La forme de la relation CPE/ST est continue;

H15₁ : La forme de la relation CPE/ST est discontinue.

L'hypothèse nulle H15₀ sera rejetée et l'hypothèse alternative H15₁ acceptée, s'il est possible d'identifier un point sur le continuum de la CPE, à partir duquel les mesures de la ST globale (dépendante de l'occupation) seront significativement différentes ($p < 0,05$) de celles qui précèdent ce point, cette différence étant évaluée par un *Test T* et, s'il existe une différence marquée dans les corrélations CPE/ST avant et après ce point de bris, différence qui sera alors évaluée par un *Test T* de Hotelling (1940), ici encore avec un niveau de signification de $p < 0,05$.

De plus, certaines autres analyses seront effectuées *a posteriori*, et ce, dans le but d'explorer, encore plus à fond, les déterminants de la relation CPE/ST et de la ST elle-même. Les variables explorées seront l'âge, le revenu annuel, la scolarité, la pérennité en emploi et la grosseur de l'entreprise. Cependant, aucune hypothèse ne sera formulée sur ces dernières, étant donné que la revue des littératures concernant celles-ci n'a été que sommaire.

Participants

Les participants à cette recherche ont été recrutés dans trois provinces canadiennes, soit au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique et dans trois états américains, soit la Caroline du Sud, le Nebraska et le Missouri (le tableau XXVIII présente la distribution des participants). En tout 1 022 personnes ont participé à cette recherche, mais un résultat a dû être rejeté, car il y avait une page manquante dans le feuillet des questions et réponses.

Tableau XXVIII : Distribution géographique des participants

Pays	Province ou état	Nombre
Canada	Colombie-Britannique	16
Canada	Ontario	128
Canada	Québec	810
États-Unis	Caroline du Sud	10
États-Unis	Missouri	28
États-Unis	Nebraska	30
	Grand total	1 022

Quatre sources ont été exploitées pour accéder aux participants, soit le contact à travers des entreprises, qui a permis d'accéder à 45 % des participants, le contact à travers les syndicats et des associations d'employés qui a produit 35 % des données, et finalement, le contact à travers des organismes de recherche d'emploi qui, lui, a contribué pour 8 % de la participation. Les autres 12 % proviennent de passations qui ont eu lieu durant de la formation académique.

Étant donné l'impossibilité d'obtenir un échantillon aléatoire, des efforts ont été déployés afin de stratifier, autant que possible, l'échantillon selon la distribution probable des types RIASEC, pour les personnes au travail.

Tableau XXIX : Données sur la distribution des participants et sur la distribution de la population proposée par Gottfredson et Daiger (1977)

Type RIASEC	Distribution selon Gottfredson et Daiger (1977)	Distribution de l'échantillon de cette recherche	Distribution des échantillons de la méta-analyse de Devinat (1999)
R	47,0 %	33,8 %	9,3 %
I	5,2 %	14,6 %	7,3 %
A	1,4 %	15,8 %	4,4 %
S	12,4 %	17,7 %	34,2 %
E	16,8 %	10,9 %	31,3 %
C	17,1 %	7,2 %	13,5 %

Au niveau démographique, 61,6 % des participants étaient des hommes et seulement 38,4 % des femmes. La faiblesse de cette distribution est causée, en bonne partie, du fait que les entreprises sollicitées étaient presque toutes des petites et moyennes entreprises du secteur manufacturier.

Il convient finalement de noter que l'échantillon compte aussi 125 étudiants (12,2 %) qui avaient une expérience de travail, et 20 retraités (2 %). De plus, des efforts particuliers ont été faits pour recruter des personnes incongruentes, soit en contactant des personnes qui avaient été congédiées ou qui avaient quitté un emploi dans une des entreprises sollicitées, et ce, dans les douze (12) derniers mois. Trente-deux (32) d'entre elles ont accepté de participer, ce qui représente 3 % de l'échantillon, alors que quatorze (14) ont refusé.

Quant aux entreprises elles-mêmes, vingt-deux (22) ont été sollicitées et une seule a refusé de participer, les employés ayant été impliqués dans un conflit de travail dans les mois précédents.

Parmi les entreprises qui ont collaboré, neuf travaillaient dans le secteur manufacturier, deux dans le transport de personnes, deux dans l'aide au placement (travail), deux dans l'emballage, deux dans les services professionnels, une dans l'informatique, une dans la récupération, une dans le domaine médical, une dans les assurances et, finalement, un groupe était formé d'employés municipaux. En ce qui a trait à la taille des entreprises, seize comptaient moins que 50 employés et six, plus de 51.

L'ensemble des autres données démographiques indique que l'âge moyen des participants est évalué à 44 ans, leur revenu annuel moyen se situant autour de 34 000 \$ et la scolarité moyenne autour du niveau collégial. Finalement, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise était de 8 ans.

Instruments

Comme il a été discuté dans le chapitre portant sur les instruments de mesure, les tests qui seront employés dans cette recherche sont le *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1995), le *Position Classification Inventory* (Gottfredson et Holland, 1991), le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Dawis, England et Lofquist (1967), ceux-ci étant complétés par une version simplifiée du *Minnesota Importance Questionnaire* (Round *et al.*, 1981).

Ces instruments étaient appuyés par des questions additionnelles, cinq d'entre elles visant à mesurer le niveau de satisfaction avec les grands champs d'activités de la personne, soit son métier et son employeur, ses loisirs, sa vie familiale et sa vie en général.

Trois autres questions visaient ensuite à évaluer l'importance relative du travail, des loisirs et de la famille, celles-ci étant suivies de quatre questions portant sur l'importance perçue de certains éléments du travail sur la ST, soit : les compagnons de travail, les patrons, les habiletés et connaissances, et l'expérience passée. Finalement, quatre questions avaient comme but d'évaluer le niveau de liberté que la personne a, ou a eu, face à son choix de carrière.

Étant donné que les caractéristiques des instruments utilisés ont été discutées précédemment, seule une brève description sera présentée ici, alors que l'essentiel de cette section servira plutôt à décrire le processus de traduction et de vérification des instruments.

Le VPI est un instrument papier-crayon qui comporte 160 noms d'occupations pour lesquelles le participant doit dire s'il aimerait ou non faire celles-ci. Le temps de passation prévu est de 20 minutes. Le résultat s'exprime en termes de profil RIASEC.

Le PCI, un autre instrument papier-crayon, se compose de 84 énoncés qui décrivent des demandes, des récompenses et des possibilités de l'environnement de travail. Le participant doit dire si, selon lui, ces énoncés correspondent à ce qui se produit souvent, quelquefois ou rarement dans son occupation. Le temps de passation prévu est de moins de 10 minutes. Le résultat s'exprime ici aussi en termes de profil RIASEC.

Le MSQ comporte 100 questions et, pour chacune d'elles, le participant doit donner sa réponse sur une échelle allant de « Très satisfait » à « Très insatisfait ». Encore ici, il s'agit d'un instrument papier-crayon. Son temps de passation prévu est de 15 minutes.

Un questionnaire, fortement inspiré du *Minnesota Importance Questionnaire*, a aussi été inclus dans le questionnaire global. Essentiellement, ce qui est demandé aux participants, c'est d'évaluer l'importance de chacune des vingt facettes du MIQ dans son travail actuel.

Pour ce qui est des données démographiques recueillies, celles-ci sont le groupe d'âge, le revenu annuel, la scolarité. Trois questions portent sur l'emploi, soit le statut actuel (employé, sans emploi, retraité, incapable d'occuper un emploi), sur la grosseur de l'entreprise et sur le nombre d'années de service dans l'emploi occupé. Finalement, le sexe du participant était aussi demandé.

Étant donné que seul le VPI était déjà traduit, il a été nécessaire de procéder à la traduction des autres instruments. Cependant, vu que les seules données psychométriques répertoriées sur la version française du VPI avaient été faites par l'auteur de ce texte (Gagnon, 2001), cet instrument a aussi été inclus dans le protocole de vérification des instruments traduits.

Traduction des instruments

La première étape fut de procéder à la traduction et à la retraduction du PCI, MSQ et du MIQ, de même qu'à celle des autres questions, alors que la seconde a été de procéder à une certaine vérification statistique de cette traduction, et ce, en comparant les indices de cohérence interne des versions d'origine avec les versions traduites.

Cependant, seuls les instruments psychométriques ont été soumis à cette seconde étape, puisqu'il n'existait pas de données psychométriques sur les autres questions. Il est aussi à noter que la vérification statistique de la traduction du MIQ n'a pas été effectuée car aucune des données psychométriques d'origine n'a pu être utilisée, et cela, dû au fait qu'il n'y avait qu'une seule question par facette.

Traduction/retraduction

Deux traductrices professionnelles, ayant toutes deux plus de 10 ans d'expérience, ont été recrutées pour effectuer le travail de traduction. Ne se connaissant pas avant la dernière étape de l'exercice de traduction, elles n'ont pas pu communiquer entre elles durant cette étape, ce qui donnait encore plus de contrôle sur l'exercice.

Les versions d'origine et les versions retraduites étaient comparées par l'auteur de ce texte, qui est lui-même parfaitement bilingue. Sur les 86 items du PCI, trois ont été retournés pour une deuxième traduction/retraduction, soit les questions 19, 55 et 62. Pour ce qui est de MSQ, huit questions l'ont aussi été, soit les questions 18, 32, 38, 49, 50, 62, 75, 83.

Après cette réitération, deux questions du MSQ étaient encore sensiblement différentes (32, 49); il a donc été décidé de procéder à un appel conférence avec les deux traductrices pour en venir à un consensus.

Vérification statistique des instruments traduits

Les analyses statistiques effectuées visaient essentiellement à comparer la fidélité des instruments traduits avec celles des versions en langue d'origine et aucune vérification de validité n'a été faite. En pratique, seuls les alphas de Cronbach ont été pris en considération. Évidemment, la similarité de ces mesures n'est pas en soi un gage de la précision des traductions, mais elle n'en demeure pas moins un moyen de soumettre celles-ci à une possibilité de falsification. De plus, les alphas obtenus étaient aussi comparés aux données originales de l'instrument, et ce, afin de vérifier la pertinence des caractéristiques psychométriques de nos participants.

Pour ce qui est du VPI, sachant que les recherches originales portant sur une version simplifiée avaient produit des alphas variant entre 0,65 et 0,84 (Holland, 1985c), les résultats obtenus (tableau XXX) indiquent que chez les participants anglophones, les alphas se situent entre 0,83 et 0,89 avec une médiane de 0,85, alors que les participants francophones obtiennent des alphas qui varient entre 0,79 et 0,88 avec une médiane de 0,83, ce qui laisse croire que la version traduite et la version originale se comportent de la façon prévue.

Il est aussi important de noter que cet instrument est composé exclusivement de noms d'occupations et que ceux-ci peuvent être facilement traduits, comme cela a été fait par Chevrier et von Osten (1985). Donc, la version traduite a été jugée valide, et ce, même si aucune étude n'a été faite dans le but particulier de confirmer cette validité.

Tableau XXX : Coefficients alpha du VPI (français et anglais) par dimension RIASEC

	Français (n = 807)	Anglais (n = 213)
R	0,857	0,864
I	0,873	0,894
A	0,878	0,851
S	0,860	0,835
E	0,815	0,846
C	0,792	0,843

En ce qui concerne le PCI, les recherches originales avaient généré des alphas variant entre 0,74 à 0,87 avec une médiane à 0,79; n = 1502, et les résultats obtenus ici se comportent essentiellement de la même façon (tableau XXXI). Plus précisément, les alphas obtenus chez les participants anglophones se situent entre 0,75 et 0,85 avec une médiane de 0,79 et ceux des participants francophones entre 0,75 et 0,89 avec une médiane de 0,82.

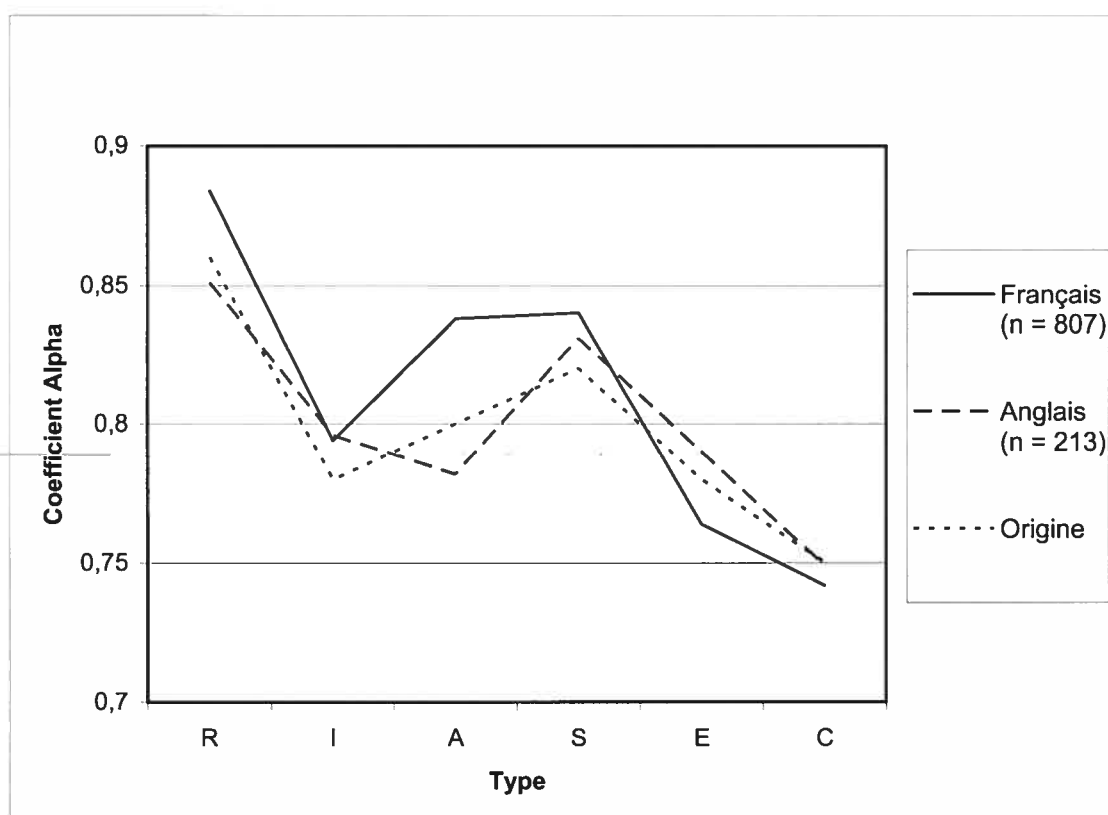
Tableau XXXI : Coefficients alpha du PCI (français et anglais) par dimension RIASEC

	Français (n = 807)	Anglais (n = 213)	Origine
R	0,884	0,851	0,86
I	0,794	0,796	0,78
A	0,838	0,782	0,80
S	0,840	0,831	0,82
E	0,764	0,790	0,78
C	0,742	0,749	0,75

Le profil de la distribution des coefficients alpha démontre une bonne symétrie entre la version traduite et la version anglaise, de même qu'avec les données de fidélité d'origine (figure 37). Par contre, le type Artistique semble échapper à cette symétrie, et ce, probablement dû au fait qu'il n'y a qu'un petit nombre de participants ayant ce profil particulier.

De plus, cet instrument se compose de questions simples du genre « Que dois-je accomplir dans mon travail ? », les réponses portant elles sur des dimensions du travail comme « Aider les autres », « Faire preuve de leadership », « Entretenir l'équipement », etc. La simplicité de cet instrument réduit donc les risques d'erreurs de traduction.

Figure 37: Comparaison des coefficients alpha pour les diverses versions du PCI



Donc, considérant la simplicité de l'instrument et la consistance dans le profil des coefficients alpha, il est proposé que la traduction est très probablement conforme et, par le fait même, valide.

Finalement, quant au MSQ, alors que les recherches originales avaient démontré des alphas variant entre 0,81 et 0,94 avec une médiane de 0,88, $n = 1800$, (Bolton, 1994), les résultats obtenus, autant pour la version anglaise que la version française, sont un peu plus bas que les originaux (tableau XXXII), c'est-à-dire de 0,77 à 0,92 avec une médiane 0,86 pour la version anglaise et de 0,76 à 0,92 avec une médiane de 0,87 pour la version française.

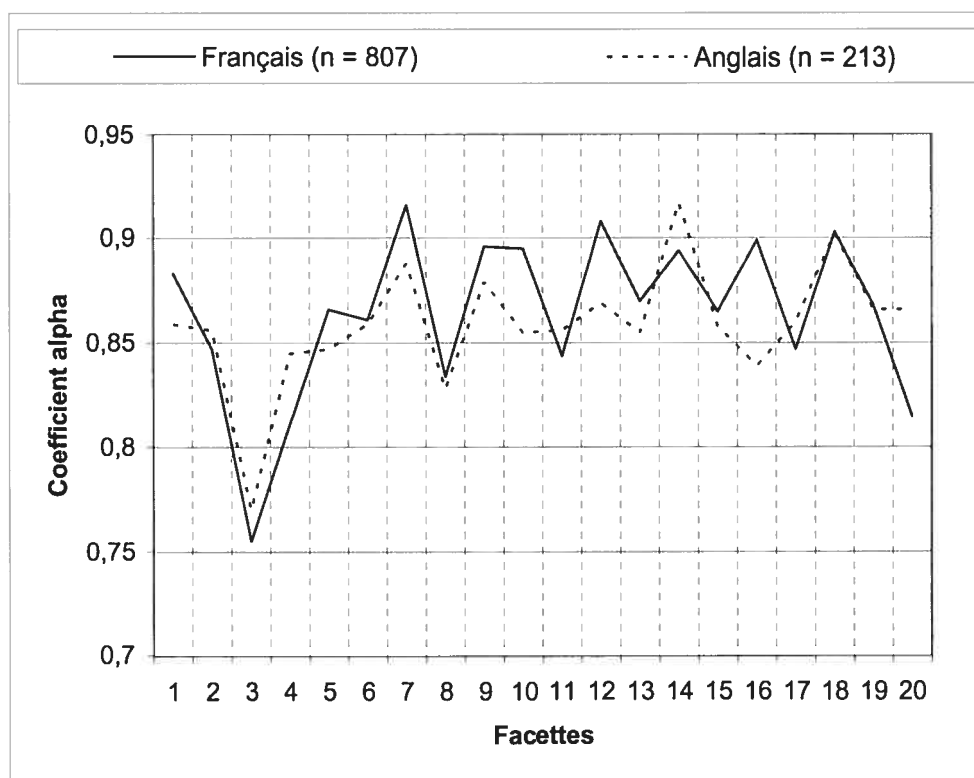
Cependant, cette faible baisse affecte autant les questionnaires anglais que les questionnaires traduits, alors que les médianes pour les tests français et anglais sont très près de celles des recherches originales.

Tableau XXXII : Coefficients alpha pour les facettes du MSQ (français et anglais)

	Français (n = 807)	Anglais (n = 213)
01	0,883	0,859
02	0,847	0,856
03	0,755	0,770
04	0,811	0,845
05	0,866	0,847
06	0,861	0,859
07	0,916	0,888
08	0,834	0,828
09	0,896	0,879
10	0,895	0,855
11	0,844	0,856
12	0,908	0,869
13	0,870	0,855
14	0,894	0,917
15	0,865	0,858
16	0,899	0,839
17	0,847	0,860
18	0,903	0,902
19	0,868	0,866
20	0,815	0,866

À propos du profil des coefficients alpha (figure 38), l'ensemble des facettes démontre une certaine symétrie, exception faite des facettes 10 (Supervision humaine), 12 (Compensation), 14 (Avancement) et 16 (Conditions de travail), ces dernières étant toutes des facettes de satisfaction dépendantes de l'entreprise elle-même. À la suite de ces données, une révision des traductions a été effectuée et rien ne permet d'expliquer ces exceptions.

Figure 38 : Comparaison des coefficients alpha pour les diverses versions du MSQ



Donc, pour ce qui est du MSQ, seule l'intégrité du processus de traduction et l'ensemble des coefficients alpha peuvent être garants de la validité de la version traduite.

En conclusion, il est proposé que le protocole de traduction utilisé et les quelques données psychométriques disponibles soutiennent que la traduction des instruments utilisés est adéquate, et ce, essentiellement basé sur le fait que tous ces instruments sont fondamentalement des questionnaires simples, deux d'entre eux (VPI et PCI) portant de surcroît sur des éléments factuels.

Pour ce qui est du MSQ, bien que les items de ce dernier soient moins factuels, il n'en demeure pas moins que les questions sont simples, la majorité d'entre elles comportant moins de dix mots, et que le langage utilisé est également d'une grande simplicité.

Déroulement

Étant donné la diversité des participants et celle de leur milieu de travail, plusieurs protocoles de passation ont dû être utilisés, ceux-ci impliquant ou non des compensations.

Le premier protocole, soit la passation en milieu de travail, a été utilisé environ pour 25 % des participants. Dans ce cas-ci, la passation se faisait pendant les heures rémunérées de travail et les participants étaient sollicités par la direction ou leurs représentants, et cela, environ une semaine à l'avance.

Les passations se déroulaient en groupes variant de 18 à 32 personnes. Pour chaque groupe, les directives étaient lues et expliquées par des étudiantes ou étudiants de cycles supérieurs en psychologie. Les feuillets contenant les instruments étaient remis et recueillis sur place. Le nombre de refus de participation était minime (moins que 2 %) et il était surtout motivé par la faiblesse de l'alphabétisation de certains participants potentiels.

Parallèlement, les descriptions de tâches étaient demandées à l'employeur lorsque celles-ci n'apparaissaient pas dans la convention collective. Ces descriptions étaient nécessaires afin de pouvoir appliquer correctement les codes du DOT (*Employment and Training Administration*, U. S. Department of Labor, 1991), ce qui permettait par la suite de déterminer le code RIASEC de l'environnement à l'aide du DHOC (Gottfredson et Holland, 1996).

Le deuxième protocole, représentant environ 20 % des participants, impliquait aussi la participation de l'employeur, et ce, autant pour l'accès aux participants potentiels que pour l'élaboration des descriptions de tâches. Cependant, la passation se faisait individuellement et les participants, après avoir reçu des directives verbales de la part d'étudiantes ou d'étudiants de cycles supérieurs en psychologie, devaient remplir le questionnaire et le rapporter à une personne désignée dans l'entreprise, cette personne étant généralement le ou la responsable de la gestion des ressources humaines. Les participants recevaient en compensation une montre d'un coût unitaire de seize dollars (16 \$).

Cependant aucune vérification n'était faite au retour du questionnaire pour voir s'il avait été complété. Évidemment, dans tous les cas et pour tous les protocoles de passation, les questionnaires partiellement complétés étaient rejetés et ceux-ci n'étaient pas comptabilisés pour la détermination du nombre de participants.

Le troisième protocole visait les participants ayant été recrutés par des syndicats et/ou associations d'employés et ceux recrutés par des pairs, ce mode de recrutement représentant environ 35 % de la participation. Dans ce cas, les feuillets de participation étaient remis à une personne responsable, et ce, avec un nombre de montres correspondant au nombre de participants potentiels. Les instructions étaient alors communiquées par écrit, et ce, dans le questionnaire lui-même. Un numéro de téléphone était aussi fourni au responsable, au cas où des questions ou des problèmes se présenteraient.

Les questionnaires complétés et non complétés étaient recueillis au plus tard quinze jours après le début de la passation. Dans ce cas-ci, les descriptions de tâches provenaient soit de conventions collectives ou de descriptions verbales. Cependant, dans le cas de la sollicitation par des pairs, il y a eu certains cas où il fut impossible d'obtenir une description de tâches, ce qui fait qu'elles ont dû être déduite du PCI (Gottfredson et Holland, 1982).

Le quatrième protocole utilisé était pour les personnes recrutées à travers des centres de recherche d'emplois et cela représentait environ 8 % des participants. Ceux-ci étaient alors sollicités par leur responsable de dossier qui leur transmettait le feuillet ainsi que les directives de base. Par contre, tous les feuillets contenaient les directives, et ce, pour tous les protocoles. Les feuillets complétés étaient aussi recueillis par les chargés de dossiers. Pour ce qui est de la tâche, celle-ci était évaluée à partir des réponses au PCI.

Finalement, certains participants, soit environ 12 %, ont été recrutés durant un cours de psychométrie et la passation s'est déroulée durant celui-ci. Ceux-ci ont reçu les instructions par des étudiants ou étudiantes aux cycles supérieurs ou des diplômé(e)s en psychologie. Dans ce cas-ci, aucune description de tâches n'a été sollicitée et le seul code RIASEC de l'environnement de travail utilisé a été, encore ici, celui découlant du PCI .

Il est aussi utile de noter que tous les participants avaient la possibilité de prendre connaissance de leurs résultats, et ce, grâce à un numéro confidentiel qui leur donnait accès à ceux-ci par l'intermédiaire d'un site Internet (WebLab.Net). Les données démontrent qu'environ 70 % des participants sont effectivement allés consulter leurs résultats à au moins une reprise.

Déontologie et éthique

Bien que ce genre de recherche ne présente que peu de risques, toutes les précautions ont quand même été prises pour s'assurer que la décision de participer était libre et éclairée. En fait, des directives claires spécifiaient aux participants qu'ils pouvaient refuser de participer ou abandonner en tout temps, et ce, sans perdre la compensation promise (temps rémunéré ou montre) et sans que l'employeur soit mis au courant de leur refus de participation.

De plus, des consignes explicites avaient été données pour que les feuillets retournés ne soient pas vérifiés par les responsables de la passation. Cela permettait au participant qui le désirait de retourner son feuillet vierge, sans que personne ne le sache puisque aucune information n'apparaissait sur la couverture, ce qui aurait pu laisser voir que le questionnaire n'avait pas été complété.

L'auteur de ce travail, qui aurait pu être perçu quelquefois en position d'autorité, s'est abstenu de participer aux passations ou même d'encourager ou de solliciter directement des participants, exception faite de ceux qui ont été sollicités dans le cadre d'un cours pour lequel les participants savaient qu'il n'était qu'assistant de cours, donc qu'il n'était pas en position d'autorité sur eux.

Un seul point éthique a, par contre, généré un certain inconfort. Étant donné que l'entrée des données fut plus longue que prévue, certains participants ont essayé d'accéder à leurs résultats, alors que ceux-ci n'étaient pas encore prêts. Cependant, ces derniers ont pu communiquer avec l'auteur par téléphone ou par courriel et ils ont reçu des explications qui les ont satisfaits. Ce retard a d'ailleurs été corrigé rapidement.

Gestion des données et des documents

Toutes les données de l'expérience principale ont été numérisées par une firme spécialisée en entrée de données et des vérifications aléatoires ont permis de déterminer qu'il y avait moins de 0,3 % d'erreurs. Les données étaient cumulées dans un fichier MS Access (version XP), pour être ensuite transposées électroniquement dans un fichier MS Excel (version XP), ce qui facilitait leur traitement statistique.

Les traitements statistiques ont tous été effectués avec le logiciel SPSS (version 12). La facilité qu'offre ce logiciel à importer lui-même les données des fichiers Ms Excel éliminait le risque d'erreurs de manipulation de données.

Plusieurs données ont, par la suite, été transférées dans une base de données MSAccess, et ce, dans le seul but de faciliter la production des rapports. Cette dernière étape n'a donc pas eu d'impact sur les résultats eux-mêmes.

Donc, en bref, sauf pour ce qui est de la saisie, tous les risques d'erreurs de manipulations de données avaient été éliminés. Évidemment, toutes les données ont été conservées sous tous les formats utilisés et une copie de sauvegarde de celles-ci a aussi été déposée dans un autre lieu. Toutes ces données seront d'ailleurs préservées pour au moins cinq ans.

Chapitre 13: Résultats

*We shall not cease from exploration
And the end of all our exploring
Will be to arrive where we started
And know the place for the first time.*

T. S. Eliot

Résultats des hypothèses préliminaires

Hypothèses portant sur les indices de congruence

Comme il a été mentionné dans le chapitre précédent, le but des hypothèses préliminaires est de déterminer la méthode de mesure de la CPE qui sera utilisée pour vérifier les hypothèses principales, ainsi que de fixer les niveaux de significations statistiques qui seront utilisés.

La première de ces hypothèses porte sur le nombre de dimensions (de lettres) du profil RIASEC qui devrait être pris en considération et elle propose que le fait de tenir compte des six lettres du profil RIASEC, et ce, autant pour P que pour E, produirait des indices de congruence significativement différents de ceux obtenus lorsqu'on tient seulement compte des trois premières lettres de ce profil, comme l'ont proposé Arnold (2003), Hesketh (2000) et Tinsley (2000).

L'analyse de variance effectuée confirme qu'il existe des effets simples significatifs du nombre de dimensions impliquées dans la mesure de la CPE (tableau XXXIII), et ce, quel que soit l'indice choisi et, conséquemment, qu'il existe aussi des effets simples des indices de congruence « KP », « KP_(actualisé) » et « IC », et, ici encore, quel que soit le nombre de lettres impliquées dans le calcul de l'indice CPE (tableau XXXIV).

Tableau XXXIII : Effet du nombre de dimensions sur la CPE (trois indices)

Source de variation	Somme des carrés	Degrés de liberté	Carré moyen	F	Signif.
(1) Nombre de dimensions/Indice « KP »	11,04	1	11,04	888,61	< 0,000
Erreur (1)	12,69	1019	0,01		
(2) Nombre de dimensions/Indice « KP _(actualisé) »	12,45	1	12,45	1038,39	< 0,000
Erreur (2)	12,22	1019	0,01		
(3) Nombre de dimensions/Indice « C »	14,07	1	14,07	1329,94	< 0,000
Erreur (3)	10,78	1019	0,01		

Tableau XXXIV : Effet des différents indices sur la mesure de CPE

Source de variation	Somme des carrés	Degrés de liberté	Carré moyen	F	Signif.
(1) Indices basés sur 3 lettres	5,73	2	2,86	684,53	< 0,000
Erreur (1)	8,52	2038	0,01		
(2) Indices basés sur 6 lettres	3,87	2	1,93	1121,75	< 0,000
Erreur (2)	3,51	2038	0,00		

Évidemment, les résultats statistiques démontrent aussi que l'effet d'interaction entre le nombre de dimensions et l'indice est significatif, mais que cet effet est minime (tableau XXXV); il affecte donc très peu l'ensemble des résultats.

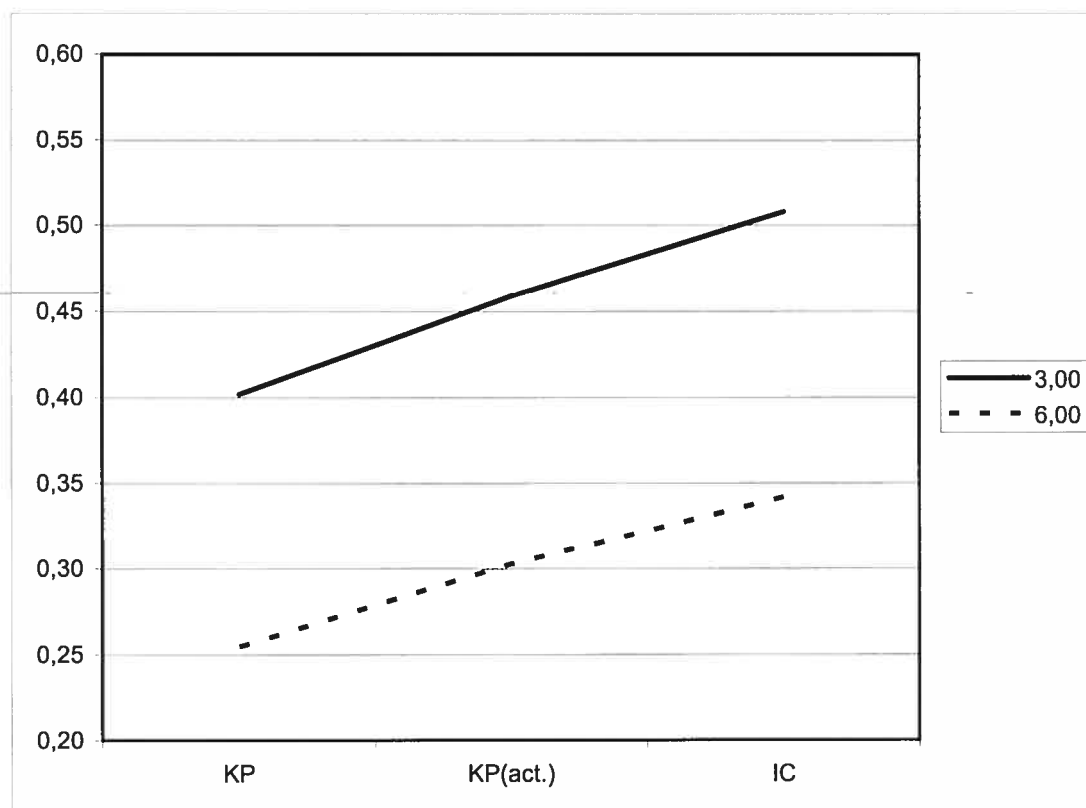
Tableau XXXV : Effet du nombre de dimensions pris en considération et des différents indices sur la mesure de la CPE et effet d'interaction entre ces deux variables

Source de variation	Somme des carrés	Degrés de liberté	Carré moyen	F	Signif.
(1) Effet du nombre de dimensions	37,47	1	37,47	1118,14	< 0,000
Erreur (1)	34,14	1019	0,03		
(2) Effet du type d'indice de congruence	9,50	2	4,75	922,53	< 0,000
Erreur (2)	10,50	2038	0,01		
(3) Effet d'interaction de (1) et (2)	0,09	2	0,05	<u>60,38</u>	< 0,000
Erreur (3)	1,54	2038	0,00		

En fait, l'interaction mesurée est surtout une conséquence du grand nombre de participants, ce qui a comme effet de rendre la détection des interactions très sensible.

D'ailleurs, la figure 39 démontre bien la faiblesse de l'effet d'interaction.

Figure 39 : Relation entre le type d'indice de congruence et le nombre de lettres prises en considération



Tous ces résultats permettent donc de rejeter les hypothèses nulles $H1_0$ et $H2_0$ et de conclure que le nombre de lettres pris en considération de même que l'indice choisi ont un effet significatif sur la mesure de la CPE.

Cependant, il est aussi à noter que le nombre de lettres impliquées dans la mesure de la CPE affecte l'indice de congruence, non seulement par le fait de prendre aussi en compte ce que P n'aime pas, information qui se retrouve dans les trois dernières lettres du profil RIASEC, mais également parce que cela a comme effet de réduire globalement la valeur de l'indice, et cela, par le biais d'un artefact statistique.

En pratique, la probabilité statistique qu'une P et qu'un E partagent les trois premières dimensions est de 1 sur 120, et la probabilité de partager les six dimensions est de 1 sur 720. Cependant, la probabilité réelle est en deçà de ces chiffres puisque, pour être parfaitement congruents, il faut que P et E aient à la fois les mêmes dimensions dans le même ordre, mais il faut aussi que chaque relation soit unique, c'est-à-dire qu'il n'y ait pas de paires de lettres qui aient un pointage égal, ni pour P ni pour E. De fait, aucun sujet de notre échantillon n'a obtenu l'indice parfait lorsque celui-ci était basé sur six lettres du profil RIASEC, alors qu'une personne l'avait obtenu avec trois lettres.

Ceci dit, étant donné que les hypothèses 1 et 2 ont été rejetées, il est maintenant possible de vérifier les hypothèses 3 et 4, ces dernières proposant qu'il existe des différences significatives sur le plan des corrélations CPE/ST en fonction du nombre de dimensions pris en considération et du type d'indice utilisé.

Les calculs de différences de corrélations employés pour vérifier cette hypothèse ont été effectués selon la méthode de Hotelling (1940) pour des corrélations qui sont elles-mêmes corrélées entre elles. La formule proposée par Hotelling est :

$$t_{dr} = (r_{12} - r_{13}) \sqrt{\frac{(N - 3)(1 + r_{23})}{2(1 - r_{23}^2 - r_{12}^2 - r_{13}^2 + 2r_{23}r_{12}r_{13})}}$$

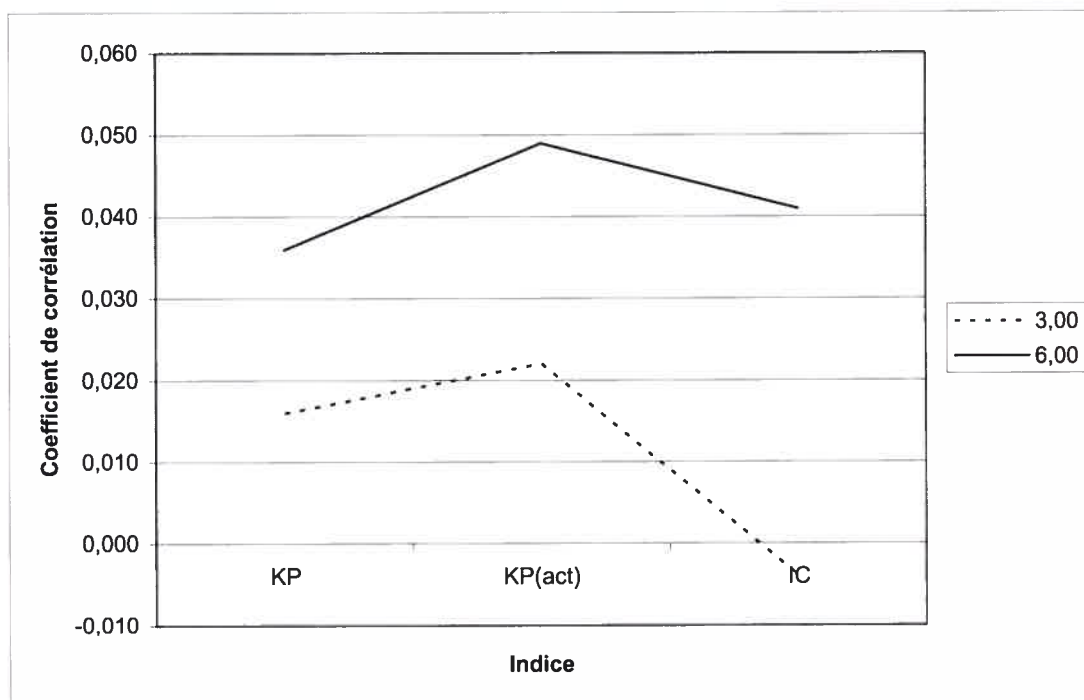
où r_{12} et r_{13} représentent les corrélations CPE/ST obtenues avec trois et six lettres et où r_{23} représente la corrélation entre les mesures de CPE obtenues en utilisant respectivement trois et six lettres du profil RIASEC.

Les résultats de ce calcul démontrent que les indices utilisant six lettres obtiennent des corrélations CPE/ST significativement plus élevées à $p < 0,0025$ que ceux utilisant trois lettres (tableau XXXVI et figure 40).

Tableau XXXVI : Comparaison par Test T des différences entre corrélations CPE/ST selon le nombre de lettres pris en considération

3 lettres	vs	6 lettres	t_{dr}	Sign.
KP3	vs	KP6	-1,12	P < 0,0025
KP _(act.) 3	vs	KP _(act.) 6	-1,40	
IC3	vs	IC3	-2,00	

Figure 40 : Représentation graphique des corrélations CPE/ST selon le nombre de lettres pris en considération et selon les différents indices de congruence



De son côté, l'hypothèse 4 est aussi rejetée, car les résultats du calcul de différences de corrélations de Hotelling (1940) démontrent aussi une supériorité de l'indice « $KP_{\text{(actualisé)}}$ » sur les deux autres indices, et ce, autant lorsque ces indices utilisent trois lettres que lorsqu'ils en utilisent six (tableaux XXXVII de même que la figure 40 - ci-haut).

Tableau XXXVII : Comparaison par Test T des différences entre corrélations CPE/ST selon l'indice de congruence utilisé

KP		KP(act.)	t_{dr}	Sign.
KP3	vs	KP(act.)3	-0,79	p < 0,02
KP6	vs	KP(act.)6	-1,45	

KP(act.)		IC	t_{dr}	Sign.
KP(act.)3	vs	IC3	2,21	p < 0,01
KP(act.)6	vs	IC6	0,68	

IC		KP	t_{dr}	Sign.
IC3	vs	KP3	-1,52	P > 0,05
IC6	vs	KP6	0,34	

Effectivement, lorsque les 6 lettres sont utilisées, l'indice « $KP_{\text{(actualisé)}}$ » produit une corrélation CPE/ST significativement plus grande que l'indice « KP » et que l'indice « C », alors que l'indice « KP » et l'indice « C » ne démontrent pas de différence significative quant à la relation CPE/ST.

En conclusion, les hypothèses nulles 1 à 4 sont rejetées et les hypothèses alternatives sont acceptées, ce qui implique que l'indice « $KP_{\text{(actualisé)}}$ », basé sur les six lettres du profil RIASEC, produit effectivement des indices de CPE différents des autres alternatives proposées et que cet indice obtient une corrélation CPE/ST significativement plus grande que celle produite par les autres indices et/ou par l'utilisation des trois premières lettres du profil RIASEC.

Hypothèses sur la restriction de l'empan et sur la distribution des types RIASEC dans les environnements

Pour ce qui est de l'hypothèse H5, celle-ci a été vérifiée par la méthode d'évaluation de la signification statistique de l'asymétrie proposée par Tabachnick et Fidell (2000). Selon ces auteurs, il est possible d'obtenir une cote Z pour la mesure d'asymétrie en évaluant l'erreur type par la formule suivante :

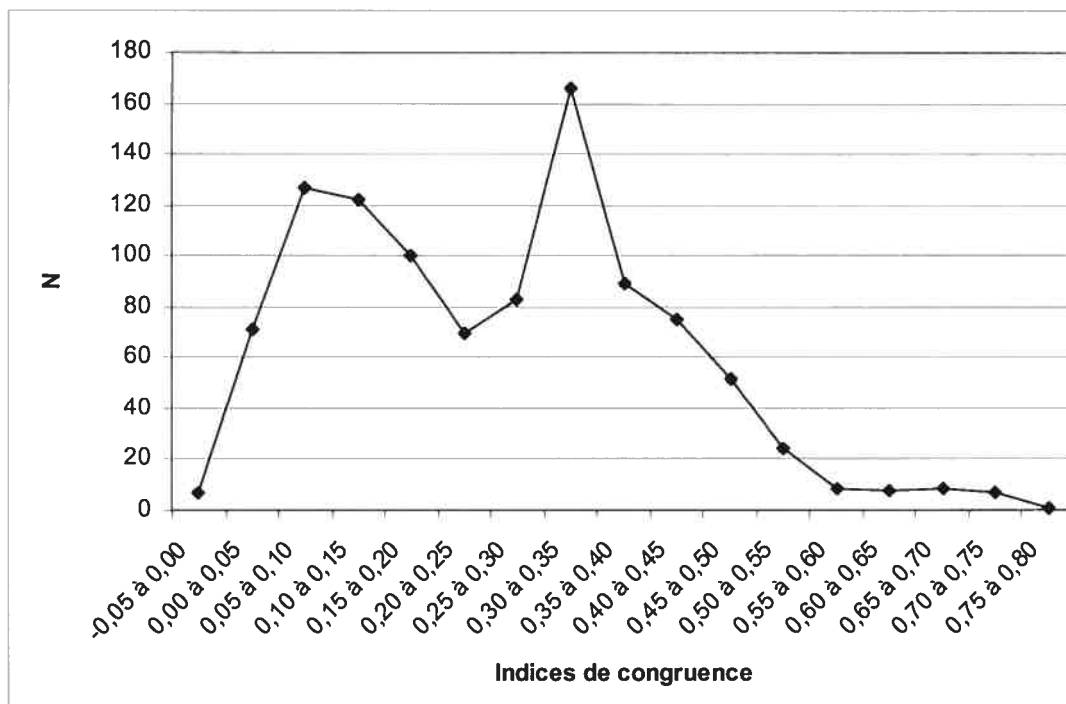
$$S_s = \sqrt{\frac{6}{N}}$$

Celle-ci permet alors de calculer la cote Z selon la méthode habituelle soit :

$$Z = \frac{S - 0}{S_s}$$

En appliquant cette procédure, les résultats démontrent que l'hypothèse nulle $H5_0$ est aussi rejetée, car la mesure d'asymétrie des mesures de CPE est de 0,354 (erreur type de 0,077), ce qui veut dire qu'elle est significative à $p < 0,001$ ($z = 5,71$). La figure 41 représente visuellement cette asymétrie.

Figure 41 : Distribution des indices de congruence (tous types confondus)

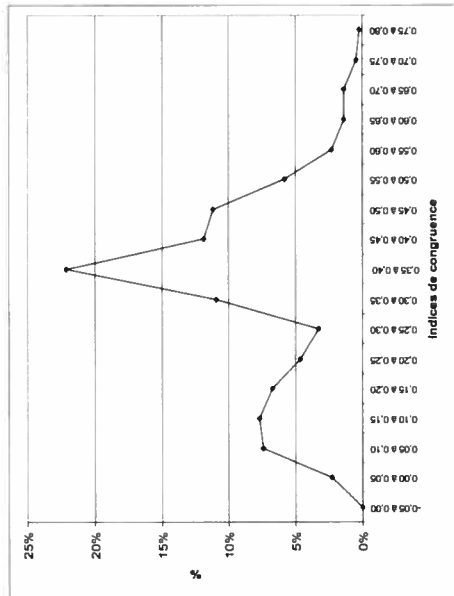


On ne peut passer sous silence la bimodalité qui ressort de l'histogramme des fréquences. Bien que cette irrégularité ait été investiguée sous plusieurs angles, il a été impossible d'en déterminer une source empirique. Cependant, quelques pistes de réponses ont quand même émergé.

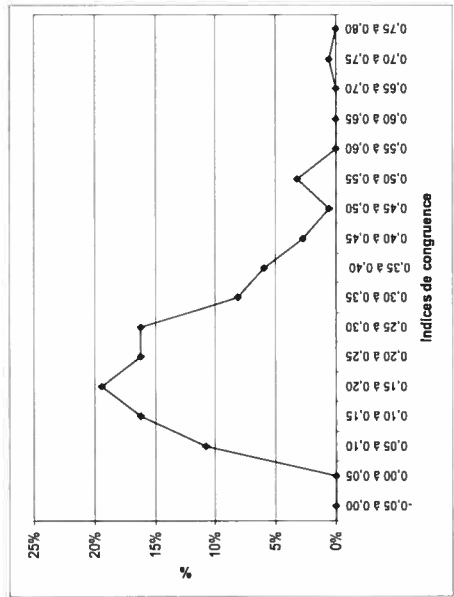
Premièrement, comme le démontre la figure 42, cette bimodalité est concentrée parmi les types Réaliste et Social.

Figure 42 : Distribution des indices de congruence par type RIASEC

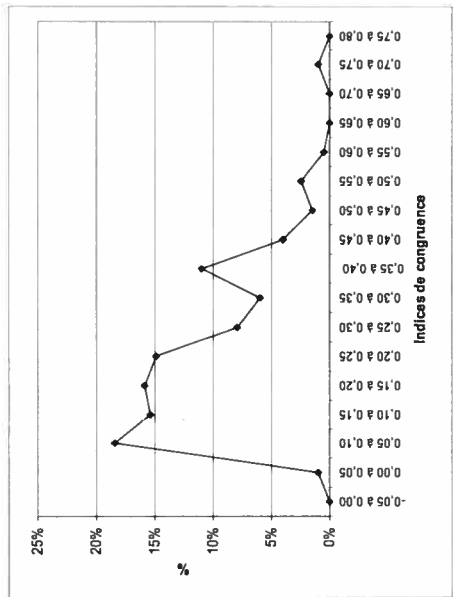
Type « R »



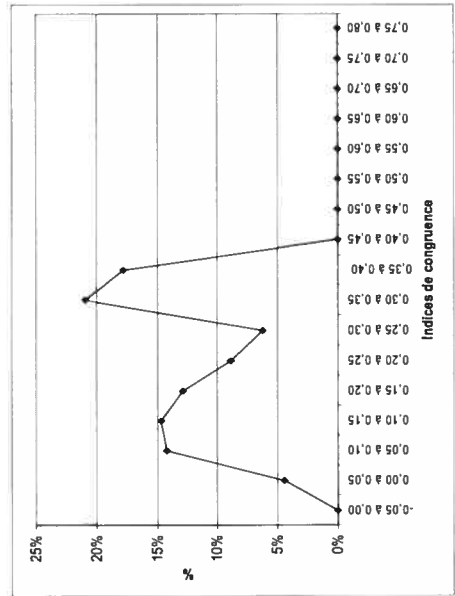
Type « I »



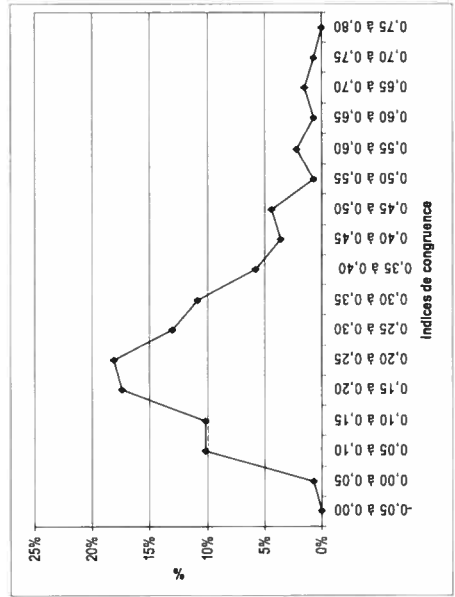
Type « A »



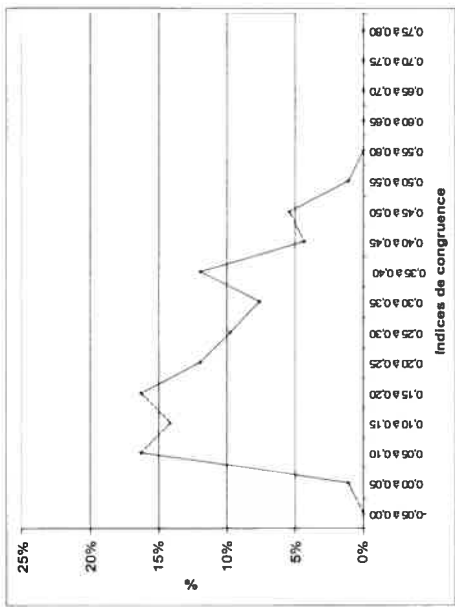
Type « S »



Type « E »



Type « C »



Cependant, elle semble être beaucoup plus un artefact statistique que la représentation d'une réalité. On se rappellera que l'indice « KP » est basé sur les corrélations existantes entre les types RIASEC et que ces corrélations varient d'un type à l'autre (tableau XXXVIII).

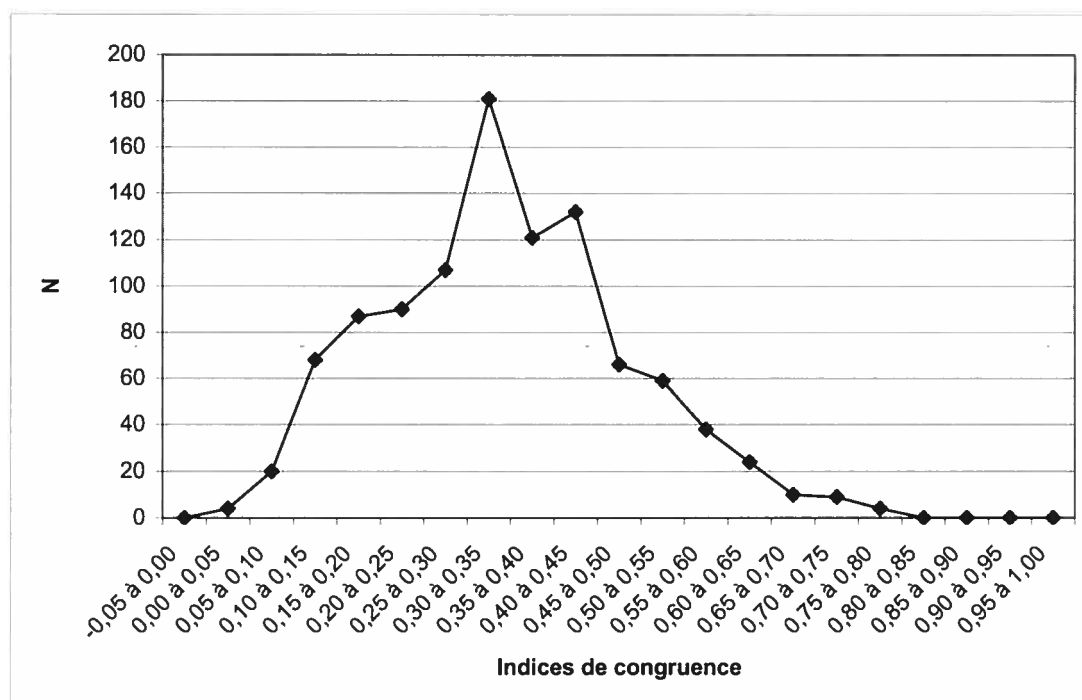
Tableau XXXVIII : Corrélations entre les types RIASEC des personnes

	R	I	A	S	E	C
R		0,319	0,072	-0,105	0,260	0,298
I			0,499	0,382	0,264	0,197
A				0,513	0,359	0,141
S					0,404	0,241
E						0,562
C						

Comme il est possible de le constater, certains types adjacents, comme les types R et C, obtiennent des corrélations de 0,298, alors que d'autres, comme les types C et E, obtiennent 0,562, donc une valeur près du double. Pour ce qui est des autres paires, la paire adjacente R – A obtient une corrélation de 0,72 et la paire I – S obtient, pour sa part, 0,382. Finalement, pour ce qui est des variations sur les paires diamétralement opposées, celles-ci varient de -0,105 (R - S) à 0,264 (I – E).

Conséquemment, certaines combinaisons P et E peuvent donc induire un artefact statistique pouvant laisser croire à une distribution irrégulière de l'échantillon. Afin de vérifier cette possibilité, l'histogramme de fréquence a été refait en utilisant cette fois-ci l'indice « C », qui, lui, est une modification de l'indice « KP » où les corrélations entre types RIASEC sont remplacés par des constantes qui furent déterminées par des simulations statistiques. Or, comme le démontre la figure 43, l'utilisation de cet indice fait pratiquement disparaître la bimodalité, ce qui appuie l'idée qu'elle était due à un artefact statistique. Donc, cette question ne sera pas rediscutée.

Figure 43 : Distribution des indices de congruence (tous types confondus) obtenus en utilisant l'indice « C »



Cependant, malgré l'artefact statistique introduit par l'utilisation de « $KP_{\text{actualisé}}$ », il n'en demeure pas moins que cet indice a démontré qu'il était capable de générer des corrélations CPE/ST plus grandes que l'indice « C » et que l'indice « KP » dans sa forme originale. Donc, malgré l'inconvénient généré (la bimodalité des fréquences), cet indice demeure quand même l'indice de choix pour la recherche en cours.

Du côté de l'hypothèse 6, hypothèse selon laquelle la distribution des types RIASEC dans l'environnement affecterait la mesure de la congruence, elle est aussi partiellement confirmée par les données empiriques.

Premièrement, comme prévu, la moyenne des indices de congruence des types R est statistiquement différente et plus grande que celle de tous les autres types et le type A est aussi celui qui obtient la plus basse moyenne quant à ces indices. Le tableau XXXIX résume ces résultats.

Tableau XXXIX : Moyenne des indices de congruence des différents types RIASEC

	R	I	A	S	E	C
CPE	0,336	0,227	0,225	0,297	0,258	0,231

De son côté, le *Test T* (tableau XL) démontre que les différences entre la moyenne de la CPE des types R *versus* tous les autres types RIASEC sont statistiquement significatives à $p < 0,001$, ce qui n'est cependant pas le cas du type A, puisque deux des cinq différences possibles ne sont pas significatives, soit celles avec les types C et I (aussi tableau XL).

Tableau XL : Degré de significations statistiques des différences de moyennes de la CPE entre types RIASEC

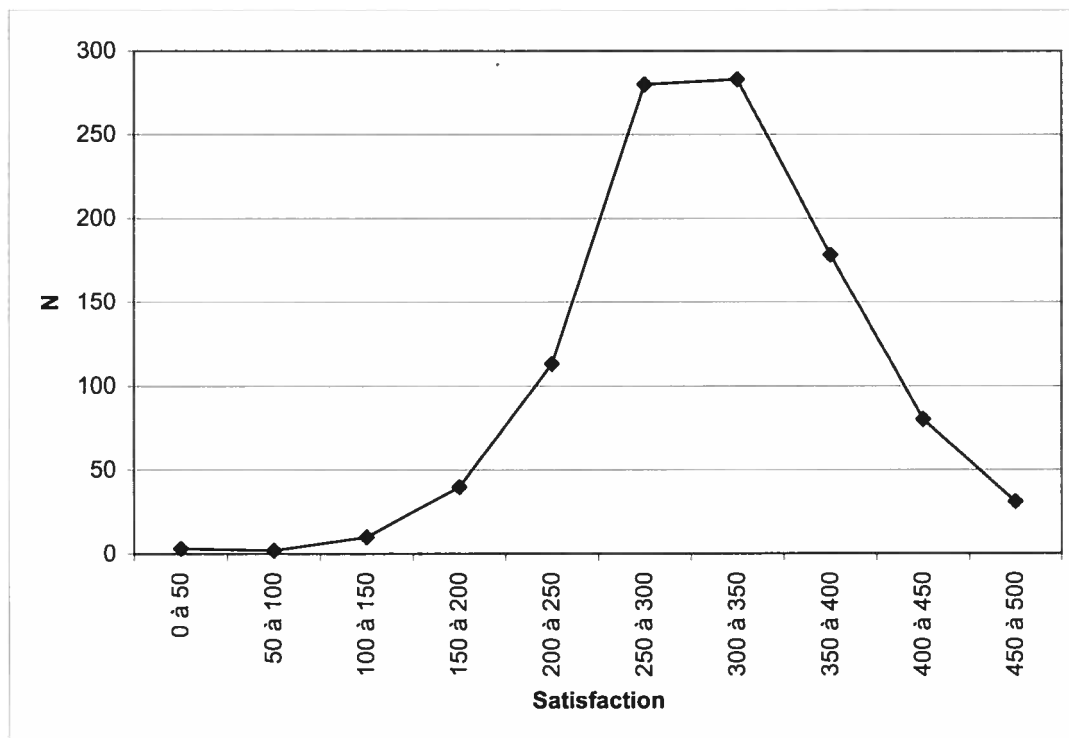
	R	I	A	S	E	C
R		$p < 0,001$	$p < 0,001$	$p < 0,01$	$p < 0,001$	$p < 0,001$
I			n.s.	$p < 0,001$	$p < 0,05$	n.s.
A				$p < 0,001$	$p < 0,05$	n.s.
S					$p < 0,05$	$p < 0,001$
E						n.s.
C						

Finalement, et bien que cette donnée n'ait pas été proposée *à priori*, le coefficient de corrélation entre les indices de CPE et la distribution des types RIASEC dans l'environnement, tel qu'il a été proposé par Gottfredson et Daiger (1977), est de 0,828 ($p < 0,05$), ce qui suppose que le biais de distribution déterminerait jusqu'à 68 % de la valeur de l'indice de congruence.

Donc, malgré le fait que l'hypothèse nulle H_0 ne puisse être rejetée intégralement, les résultats soutiennent suffisamment l'hypothèse alternative pour quand même proposer son rejet, et ce, en prenant en considération que le type R est bel et bien celui qui obtient la moyenne de CPE la plus élevée et le type Artistique la plus basse et, en tenant également compte de la forte corrélation entre les indices de CPE et la distribution des types RIASEC dans l'environnement global.

L'hypothèse suivante (H7) portait, elle aussi, sur la symétrie des résultats, mais cette fois pour la mesure de la satisfaction au travail. Encore ici, l'hypothèse nulle est rejetée, car l'analyse statistique démontre une asymétrie négative significative à $p < 0,001$ (asymétrie = -0,246; e.t. = 0,077; $z = 3,19$) (figure 44).

Figure 44 : Représentation graphique de la distribution des mesures de ST



De plus, la voussure est elle-même très importante avec un $Z = 6,96$ (voussure = 1,065; e.t. = 0,153; $p < 0,0005$). D'ailleurs, la fréquence des distributions est très explicite, puisque plus de la moitié de tous les résultats (533 participants) se regroupe à l'intérieur d'un quartile (du pointage 295 à 420).

Cependant, les résultats démontrent aussi que la voussure et l'asymétrie ne sont pas uniformes et qu'elles affectent différemment les différents types RIASEC, et ce, de façon beaucoup plus marquée que ce que l'on retrouve à la distribution des indices de congruence (tableau XLI et XLII).

Tableau XLI : Asymétrie de la mesure de CPE et de ST par type RIASEC

Type	Variable	Asymétrie	Erreur type	Cote Z	N	Probabilité
R	Congruence	-0,162	0,118	-1,373	429	0,1000
	Satisfaction	-0,352	0,118	-2,983	429	0,0250
I	Congruence	1,157	0,179	6,464	185	0,0005
	Satisfaction	-0,433	0,179	-2,419	185	0,0100
A	Congruence	1,068	0,172	6,209	201	0,0005
	Satisfaction	-0,011	0,172	-0,064	201	n.s.
S	Congruence	0,528	0,162	3,259	225	0,0010
	Satisfaction	-0,203	0,162	-1,253	225	n.s.
E	Congruence	1,039	0,206	5,044	138	0,0005
	Satisfaction	-0,262	0,296	-0,885	138	n.s.
C	Congruence	0,411	0,251	1,637	92	0,0500
	Satisfaction	-0,786	0,251	-3,131	92	0,0025

Tableau XLII : Voussure de la mesure de CPE et de ST par type RIASEC

Type	Variable	Voussure	Erreur type	Cote Z	N	Probabilité
R	Congruence	-0,467	0,235	-1,987	429	0,0250
	Satisfaction	1,406	0,235	5,983	429	0,0005
I	Congruence	1,997	0,355	5,625	185	0,0005
	Satisfaction	1,566	0,355	4,411	185	0,0005
A	Congruence	1,266	0,341	3,713	201	0,0005
	Satisfaction	0,204	0,341	0,598	201	n.s.
S	Congruence	-0,300	0,323	-0,929	225	n.s.
	Satisfaction	0,032	0,323	0,099	225	n.s.
E	Congruence	1,119	0,410	2,729	138	0,0050
	Satisfaction	0,507	0,410	1,237	138	n.s.
C	Congruence	-0,908	0,498	-1,823	92	0,0500
	Satisfaction	1,801	0,498	3,616	92	0,0005

En fait, la variation entre types RIASEC en ce qui a trait à la voussure est telle que, pour le type Social, celle-ci n'est significative ni pour la mesure de congruence ni pour la mesure de satisfaction, alors que pour le type Investigateur, elle est, dans les deux cas, significative à 0,0005; ce qui dénote une voussure très importante.

Du côté des mesures d'asymétrie, il est aussi notable que celles-ci soient dans des directions inverses, sauf pour le type Réaliste qui, lui, démontre des asymétries significatives qui sont toutes deux négatives.

Ce qu'il faut retenir de ces données, c'est essentiellement que, dans la majorité des cas, les variables « congruence » et « satisfaction au travail » ont des comportements statistiquement biaisés et que la possibilité de détecter des relations significatives entre elles en sera d'autant réduite.

En conclusion, les hypothèses 5 à 7 démontrent que les données portant sur la CPE et sur la ST sont biaisées. À propos de la CPE, le principal biais est celui de la distribution des types RIASEC dans l'environnement global, biais qui, selon les résultats empiriques, pourrait déterminer jusqu'à 68 % de la CPE; l'autre biais serait celui qui est conséquent au processus d'autosélection postulé par Arnold (2003) et Tinsley (2000).

Quant à la mesure de la ST, bien que les sources de biais n'aient pas été postulées explicitement, il n'en demeure pas moins que certains effets, comme la désirabilité sociale et l'effet Pollyanna (Boucher et Osgood, 1969), pourraient induire une asymétrie semblable à celle constatée ici.

Hypothèses sur le niveau de détermination possible de la CPE sur la ST

Comme il a été démontré précédemment dans ce texte, plusieurs théories laissent entrevoir que la satisfaction au travail existe dans le cadre plus large de la satisfaction avec les autres aspects de la vie et qu'il existe un lien entre ces divers types de satisfaction, que ce lien soit dû à des variables idiosyncrasiques stables (Arvey *et al.*, 1989; Bouchard *et al.*, 1992; Gerhart, 1987; Hoppock, 1935; Smith, 1955, Staw et Ross, 1985, Staw *et al.*, 1986) ou alors à un effet de débordement (Chacko, 1983; Judge et Locke, 1993; Orpen, 1978; Rousseau, 1978; Schmitt et Mellon, 1980).

Quoi qu'il en soit, la majorité des théories soutiennent une corrélation significative entre les divers types de satisfaction et c'est ce qui constitue l'essentiel de l'hypothèse 8, selon laquelle les corrélations entre la ST et les autres types de satisfaction, soit la satisfaction avec les loisirs, la famille, et la vie en général, seraient significatives, et ce, avec un coefficient de corrélation de plus de 0,30.

Les données empiriques appuient le rejet de l'hypothèse nulle, comme le démontre le tableau XLIII.

Tableau XLIII : Corrélation entre les divers types de satisfaction

	Métier	Employeur	Loisir	Famille	Vie (en général)
Métier					
Employeur	0,588 **				
Loisirs	0,373 **	0,337 **			
Famille	0,373 **	0,327 **	0,595 **		
Vie (en général)	0,410 **	0,369 **	0,583 **	0,743 **	

** = Degré de signification de $p < 0,01$

De plus, il est à noter que les résultats laissent entrevoir, *a posteriori* cependant, que les satisfactions famille/loisir/vie obtiennent des corrélations plus fortes entre elles qu'avec le métier et/ou l'employeur, ce qui laisse croire que les sujets départagent le travail des autres aspects de la vie.

Ici encore, l'analyse de l'évaluation de la satisfaction avec la vie en général démontre qu'il existe un effet significatif à $p < 0,05$ du type RIASEC sur cette variable (tableau XLIV).

Tableau XLIV : Effet du type RIASEC sur la satisfaction avec la vie en général.

Source de variation	Somme des carrés	Degrés de liberté	Carré moyen	F	Signif.
Type RIASEC	1453,716	5	2,495	2,27	< 0,05
Erreur	12,477	1264	1,099		

Comme le démontre le tableau XLV, les différences sont surtout marquées pour le type Artistique, qui obtient le plus bas pointage et le type Entrepreneur, qui lui obtient le pointage le plus haut.

Tableau XLV : Moyenne des indices de satisfaction avec la vie en général

Type RIASEC	Moyenne	Écart type
Artistique	3,46	1,12
Conventionnel	3,48	1,29
Investigateur	3,53	1,09
Réaliste	3,62	1,09
Social	3,69	0,92
Entrepreneur	3,78	0,96

Donc, dans l'ensemble, les résultats soutiennent que la satisfaction au travail est affectée à la fois par des variables idiosyncrasiques, que celles-ci soient génétiques ou développementales, ces dernières étant en lien avec la personnalité, donc avec le type RIASEC des individus et aussi par les effets de débordement.

Hypothèse sur le « Position Classification Inventory »

Pour ce qui est de l'hypothèse 9, hypothèse selon laquelle les différentes mesures possibles de l'environnement, soit la codification du type de E par le DHOC vs son évaluation par le PCI, produisent des indices CPE différents, les résultats du *Test T* démontrent que cette différence est significative à $p < 0,001$; le DHOC produisant des indices de congruence ayant une moyenne de 0,5006 (écart type 0,271) et le PCI, des indices ayant une moyenne de 0,4752 (écart type 0,257).

Évidemment, le fait que les indices tirés du DHOC soient significativement différents de ceux évalués empiriquement par le PCI ne garantit aucunement que ces derniers soient plus valides que les premiers, et le seul appui que l'on puisse avoir à ce sujet vient de Holland et Gottfredson (1991).

Donc, cette hypothèse était en fait plus une tentative de falsification de la proposition de Gottfredson et Holland (1991), selon laquelle les deux méthodes produiraient des indices différents et, à partir du moment où cet énoncé ne peut être rejeté, le reste de leur proposition sera accepté, étant donné qu'il serait impossible de valider la supériorité des indices découlant de l'application du PCI par le protocole de recherche utilisé ici.

Discussions sur les hypothèses préliminaires

Les résultats des hypothèses préliminaires font ressortir toute la difficulté d'analyser la relation CPE/ST, et ce, en grande partie à cause du comportement des variables impliquées dans cette relation.

Premièrement, au sujet de la satisfaction au travail, les résultats démontrent que les participants à cette recherche sont généralement satisfaits de leur travail, ce qui est démontré par l'asymétrie de cette variable. Il est cependant encore plus important de constater que la satisfaction avec la vie en général est en lien avec le type RIASEC des personnes, et ce, de façon statistiquement significative.

Pour ce qui est de la fidélité de cette mesure, il semble que celle-ci soit à l'intérieur des paramètres habituellement rencontrés pour ce genre de variable. Par exemple, alors que Smith, Kendal et Hulin (1969) avaient obtenu une corrélation de 0,73 entre l'échelle de satisfaction globale du *Job Description Index* et le *Job Satisfaction Blank* de Hoppock et que Dunham et Herman (1975) avaient, eux, produit une corrélation de 0,75 entre cet instrument et le *Overall Job Satisfaction Faces* (Kunin, 1955), la corrélation obtenue ici entre la satisfaction au travail telle qu'elle est mesurée par le MSQ et la somme de la satisfaction avec l'employeur et celle avec le métier est de 0,771.

De plus, la satisfaction déclarée par les participants avec les autres aspects de la vie, comme les loisirs et la famille, semble aussi se conformer à ce qui est attendu et à ce qui avait été proposé par les diverses recherches portant sur cette relation (Arvey *et al.*, 1989; Bouchard *et al.*, 1992; Chacko, 1983; Gerhart, 1987; Hoppock, 1935; Judge et Locke, 1993; Orpen, 1978; Rousseau, 1978; Schmitt et Mellon, 1980; Smith, 1955, Staw et Ross, 1985, Staw *et al.*, 1986), et ce, autant en termes de direction que d'amplitude.

Il est, par contre, à noter qu'il semble se produire, chez les participants, un clivage entre la satisfaction avec le travail et celle avec les autres aspects de la vie, car les corrélations entre la satisfaction avec le métier et l'employeur et celle avec la vie en général sont en moyenne de 0,39, alors que la satisfaction avec les loisirs et la famille obtient en moyenne une corrélation de 0,66 avec la satisfaction avec la vie en général, ce qui représente une détermination presque trois fois plus grande (de 15 % à 43,6 %).

Donc, ce qu'il faut retenir ici, c'est que la satisfaction avec la vie en général est en lien avec le type RIASEC des individus, ce qui fait en sorte que ce type lui-même affecte cette variable. Conséquemment, l'évaluation de la relation CPE/ST ne peut être valide que dans la mesure où celle-ci est considérée de manière intratype.

Au sujet de la variable CPE, bien que les résultats apportent quelques réponses utiles, il n'en demeure pas moins que plusieurs questions demeurent en suspens. Pour ce qui est des réponses utiles, les données soutiennent la proposition de Arnold (2003), Hesketh (2000) et Tinsley (2000), sur l'apport possible de l'inclusion des six dimensions du profil RIASEC dans le calcul de la CPE.

Les résultats ont aussi permis de déterminer que l'indice « KP », lorsqu'il est actualisé, c'est-à-dire lorsque basé sur les corrélations réelles et actuelles entre les types RIASEC, permettait une plus grande relation CPE/ST. Finalement, les résultats démontrent aussi que le PCI constitue une méthode produisant des profils RIASEC différents de ceux générés par le DHOC.

De plus, le profil de la variable CPE soulève plusieurs questions. Premièrement, il semble, à la lueur des résultats obtenus, que la distribution réelle des types RIASEC dans la population favorise *de facto* une plus grande congruence du type Réaliste sur les autres types, car tout porte à croire qu'il est le type qui est le plus présent dans la population des E et des P et, qu'à l'autre extrême, ce biais de distribution défavorise le type Artistique qui, lui, représente probablement le plus petit nombre de E.

Ceci dit, il est important de noter que cette situation ne se reflète pas pour autant au niveau de la ST. En fait, bien que le type Réaliste soit, de loin, celui qui obtient la moyenne de CPE la plus élevée, il est au cinquième rang au niveau de la moyenne de la ST (tableau XLVI). D'ailleurs, vue sous cet angle, la corrélation CPE/ST est insignifiante ($r = 0,146$, $p = 0,783$).

Tableau XLVI : Résultats et rangs des types RIASEC pour la CPE et la ST

	R	I	A	S	E	C
CPE	0,336	0,227	0,225	0,297	0,258	0,231
Rang CPE	1	5	6	2	3	4
ST	309,1	311,9	306,1	316,3	317,0	312,0
Rang ST	5	4	6	2	1	3

Conséquemment, tous ces résultats laissent présager qu'il est peu probable de pouvoir mesurer des corrélations importantes entre la CPE et la ST, car ces variables entretiennent elles-mêmes d'autres relations significatives, comme celle entre le type RIASEC et la ST et celle encore plus importante entre le CPE et la distribution des types RIASEC dans l'environnement global, ces deux effets combinés pouvant déterminer à eux seuls une bonne partie de la relation CPE/ST.

Par contre, cela indique aussi les règles qui devront être appliquées pour augmenter les probabilités de trouver des relations significatives.

Premièrement, les résultats démontrent que l'utilisation des six lettres du profil RIASEC augmente la capacité de prédire la ST à partir de la CPE et que l'indice « $KP_{\text{(actualisé)}}$ » est un meilleur prédicteur de la relation CPE/ST que les autres indices analysés. De plus, il a aussi été démontré que la proposition de Holland et Gottfredson (1991), selon laquelle le PCI constitue une meilleure mesure de E, lorsque le nombre d'évaluations est supérieur à 10, implique que le PCI sera utilisé plutôt que le DHOC.

Deuxièmement, les résultats démontrent aussi qu'il existe plusieurs effets d'interactions significatives entre le type RIASEC et la ST, ce qui signifie que la mesure de la relation CPE/ST doit être limitée à l'évaluation intratype.

Troisièmement, les diverses mesures d'asymétrie et l'analyse de la distribution des indices de CPE et des mesures de ST indiquent que ces variables comportent elles-mêmes certains biais ou artefacts statistiques et/ou psychométriques et qu'en conséquence, il sera nécessaire d'adopter des critères de rejet assez larges, et ce, de façon à doser les risques d'erreurs bêta et alpha. Conséquemment, le niveau de signification pour les hypothèses portant sur la relation CPE/ST sera fixé à 0,05, et ce, bien que ce niveau soit sévère, considérant le comportement des variables en cause. Cependant, le fait d'avoir un grand nombre de participants ($n > 1000$) devrait contrer, du moins en partie, les lacunes identifiées sur le plan des variables.

Hypothèses principales de la recherche

Compte tenu des résultats des hypothèses préliminaires, les hypothèses principales seront abordées surtout sous un angle intratype, quoique les premières analyses seront faites de façon globale dans le but d'appuyer encore plus l'importance de limiter les analyses aux résultats intratypes.

Résultats globaux (tous types inclus)

Pour ce qui est du lien entre la ST et la CPE, les corrélations de Pearson obtenues démontrent que cette relation n'est pas significative, et ce, que E soit mesuré par le PCI ($r = 0,049$; $p = 0,115$) ou qu'il soit assimilé au type RIASEC des FDE ($r = -0,040$; $p = 0,199$). Par contre, certaines facettes du travail sont en corrélation significative, soit avec l'un ou avec l'autre (tableau XLVII).

Tableau XLVII : Coefficient de corrélation de la relation CPE/ST pour les facettes du travail qui obtiennent une corrélation significative

Facettes	Congruence	r	Sign.
Service social	PCI	0,126	0,000
Créativité	PCI	0,103	0,000
Variété	PCI	0,086	0,000
Utilisation des habiletés	PCI	0,105	0,001
Responsabilité	PCI	0,072	0,021
Accomplissement	PCI	0,076	0,015
Compensation	FDE	-0,089	0,005
Conditions de travail	FDE	-0,074	0,018
Reconnaissance	FDE	-0,069	0,028

En ce qui concerne les types individuels, deux types obtiennent des corrélations positives statistiquement significatives entre la CPE et la ST globale, soit le type Artistique ($r = 0,306$; $p < 0,001$) et le type Social ($r = 0,180$; $p < 0,01$), ce dernier type étant, selon les données de la méta-analyse de Devinat (1999), celui qui est le plus représenté dans la recherche portant sur la relation CPE/ST.

Pour ce qui est du type Réaliste, la corrélation est statistiquement significative, mais elle est négative ($r = -0,122$; $p < 0,05$). Les détails concernant ce type seront discutés plus en profondeur dans la prochaine section.

Finalement, les autres types n'obtiennent pas de corrélation significative avec la ST globale. Le tableau XLVIII résume ces résultats.

Tableau XLVIII : Corrélation CPE/ST globale par type RIASEC (E = PCI)

Type	Corrélation	Sign.	N
Réaliste	-0,112	0,011	429
Investigateur	0,081	0,276 (n.s.)	185
Artistique	0,306	0,000	201
Social	0,180	0,007	225
Entrepreneur	0,023	0,767 (n.s.)	138
Conventionnel	0,020	0,848 (n.s.)	92

Pour ce qui est des corrélations entre la CPE et la ST, lorsque E est assimilé aux FDE, aucun type n'obtient de corrélation significative avec la ST globale (tableau XLIX).

Tableau XLIX : Corrélation CPE/ST globale par type RIASEC (E = FDE)

Type	Corrélation	Sign.	N
Réaliste	-0,090	0,062 (n.s.)	429
Investigateur	0,022	0,763 (n.s.)	185
Artistique	-0,031	0,663 (n.s.)	201
Social	-0,062	0,352 (n.s.)	225
Entrepreneur	0,124	0,147 (n.s.)	138
Conventionnel	0,054	0,610 (n.s.)	92

De façon générale, les résultats confirment ce qui était attendu, c'est-à-dire que la relation CPE/ST n'a pas le caractère global, voire universel, suggéré par Holland (1997). En fait, seuls les types Social et Artistique obtiennent des corrélations de l'ordre de celles généralement rencontrées, qui, selon Spokane (1985), se situent généralement entre 4 % et 9 % de détermination (donc $0,20 > r > 0,30$).

Quant aux corrélations CPE/ST globales, lorsque E est assimilé aux FDE, rien ne permettrait de postuler que celles-ci seraient significatives; les résultats obtenus ne sont donc pas surprenants.

Pour ce qui est de l'effet d'interaction entre le type RIASEC et l'importance du travail, il est significatif, et ce, autant pour la ST globale (tableau L) que pour l'ensemble des facettes individuelles (tableau LI).

Tableau L : Données statistiques sur l'effet du type RIASEC sur l'importance globale du travail

Source de variation	Somme des carrés	Degrés de liberté	Carré moyen	F	Signif.
Type RIASEC	4251,011	5	850,202	3,106	0,009
Erreur	345951,82	1264	273,696		

Tableau LI : Données statistiques sur l'effet du type RIASEC sur l'importance du travail (toutes facettes confondues)

Source de variation	Somme des carrés	Degrés de liberté	Carré moyen	F	Signif.
Intersujets					
Type RIASEC	212,55	5	42,51	3,11	0,009
Erreur (1)	17297,59	1264	13,68		
Intrasujets					
Facettes de ST	713,15	19	37,80	56,89	0,000
Type RIASEC/Facettes de la ST	92,84	95	0,98	1,47	0,007
Erreur (2)	15957,08	24016	0,66		

L'effet du type RIASEC sur l'importance du travail se retrouve aussi, de façon statistiquement significative, dans dix facettes sur vingt (tableau LII).

Tableau LII : Degré de signification de l'effet du type RIASEC sur l'importance des différentes facettes du travail

Facettes	Degré de signif.
Valeurs morales (E)	0,000
Responsabilités (O)	0,001
Autorité (E)	0,003
Confrères de travail (E)	0,003
Politiques et pratiques de l'entreprise (E)	0,004
Service social (O)	0,007
Supervision technique (E)	0,011
Conditions de travail (E)	0,014
Supervision humaine (E)	0,034
Compensation (E)	0,038
Utilisation des habiletés (O)	0,087 (n.s.)
Variété (O)	0,159 (n.s.)
Statut social (O)	0,186 (n.s.)
Créativité (O)	0,203 (n.s.)
Reconnaissance (E)	0,232 (n.s.)
Accomplissement (O)	0,457 (n.s.)
Sécurité (E)	0,467 (n.s.)
Avancement (E)	0,647 (n.s.)
Activité (E)	0,939 (n.s.)
Indépendance (O)	0,948 (n.s.)

E = Entreprise

O = Occupation

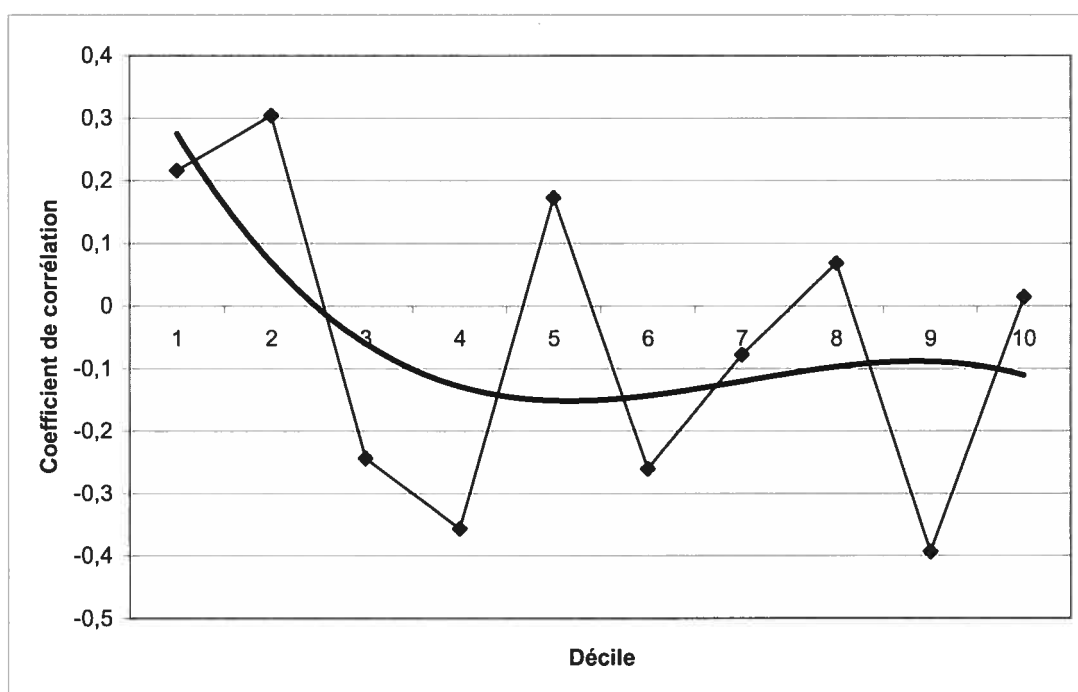
Résultats par type RIASEC

Résultats pour le type Réaliste

Relations CPE/ST où E = PCI

Bien que la corrélation CPE/ST du type Réaliste soit significative, elle est, par contre, négative, ce qui va à l'encontre de la prédiction basée sur la revue de littérature. Cependant, l'analyse par décile laisse supposer que celle-ci serait positive lorsque les mesures de CPE sont faibles et qu'elle deviendrait négative par la suite. Une analyse de tendance polynomiale à trois niveaux dévoile que les corrélations changent de façon importante en fonction de la CPE (figure 45).

Figure 45 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = PCI) par décile – Type R



Pour ce qui est des résultats du type Réaliste par facette de la ST, toutes les corrélations avec la CPE sont négatives et huit d'entre elles sont significatives. Cependant, ici encore, l'analyse par décile révèle que les corrélations évoluent selon le niveau de CPE (tableau LIII).

Comme il est possible de le constater, les corrélations CPE/ST diminuent du premier décile au dernier décile, plusieurs de ces diminutions (15/20) étant statistiquement significatives.

Cependant, il existe quand même un risque que des données par décile introduisent un artefact statistique et, pour cette raison, cet effet devra être analysé plus en profondeur, ce qui sera effectivement l'objectif des hypothèses 14 et 15 qui seront vérifiées plus loin dans le texte.

Tableau LIII : Test T de différences de corrélations CPE/ST (E = PCI) entre le premier et le dernier décile – Type R

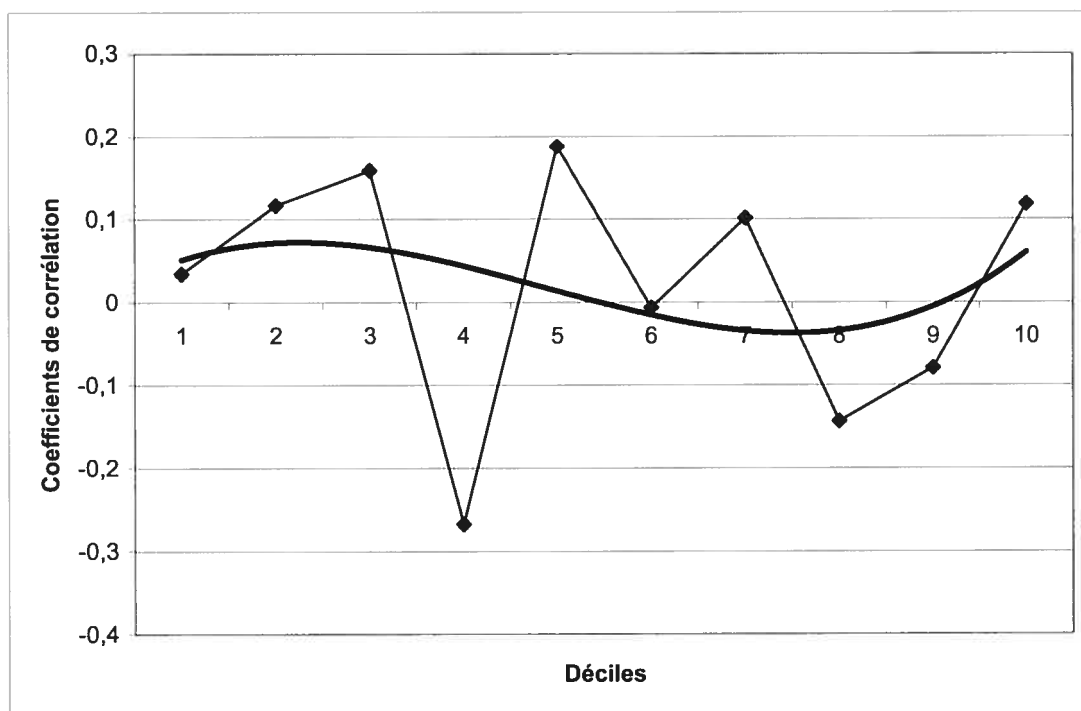
	Corrélations CPE/ST		Cote Z des r		Test de Hotelling			
	Premier décile	Dernier décile	Premier décile	Dernier décile	Diff.	Cote Z	σ	Sign.
Service social	0,097	-0,228	0,100	-0,234	0,334	1,498	0,223	0,10
Créativité	0,110	-0,153	0,110	-0,151	0,261	1,170	0,223	0,25
Valeurs morales	0,004	-0,275	0,005	-0,282	0,287	1,287	0,223	0,25
Indépendance	0,073	-0,198	0,750	0,203	0,547	2,453	0,223	0,01
Variété	0,116	-0,104	0,116	-0,105	0,221	0,991	0,223	0,25
Autorité	0,054	-0,088	0,055	-0,090	0,145	0,650	0,223	n.s.
Utilisation des habiletés	0,051	-0,306	0,500	-0,315	0,815	3,655	0,223	0,01
Statut social	-0,060	-0,128	-0,060	-0,131	0,071	0,318	0,223	n.s.
Politiques et pratiques de l'entreprise	-0,048	-0,254	-0,050	-0,261	0,211	0,946	0,223	0,25
Supervision humaine	-0,049	-0,191	-0,050	-0,192	0,142	0,637	0,223	n.s.
Sécurité	0,013	-0,173	-0,013	-0,175	0,162	0,726	0,223	0,25
Compensation	-0,139	-0,323	-0,140	-0,335	0,195	0,874	0,223	0,25
Conditions de travail	-0,029	-0,251	-0,029	-0,256	0,227	1,018	0,223	0,25
Avancement	-0,026	-0,193	-0,026	-0,195	0,169	0,758	0,223	0,25
Supervision technique	0,031	-0,168	0,031	-0,170	0,201	0,901	0,223	0,25
Confrères de travail	-0,053	-0,173	-0,053	-0,175	0,122	0,547	0,223	n.s.
Responsabilités	0,150	-0,044	0,151	-0,044	0,195	0,874	0,223	0,25
Reconnaissance	-0,090	-0,096	-0,090	-0,096	0,006	0,027	0,223	n.s.
Accomplissement	0,073	-0,284	0,073	-0,292	0,365	1,637	0,223	0,05
Activité	0,068	-0,162	0,068	-0,163	0,231	1,036	0,223	0,25
Total	-0,055	-0,263	-0,055	-0,271	0,216	0,969	0,223	0,25

Relations CPE/ST où E = FDE

Pour ce qui est des relations CPE/ST chez les types Réaliste, lorsque E est assimilé aux FDE, celles-ci sont généralement non significatives et lorsqu'elles le sont, la corrélation est encore ici négative.

Quant à la stabilité de cette relation, les résultats laissent voir qu'elle varie beaucoup moins lorsque E est assimilé au type découlant du PCI (figure 46).

Figure 46 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = FDE) par décile – Type R



Comme il est possible de le visualiser sur la figure 46 et selon ce qui est confirmé par le tableau LIV, il est peu probable, dans ce cas-ci, que les corrélations soient affectées par l'indice de congruence.

Tableau LIV : Test T de différences de corrélation CPE/ST (E = FDE) entre le premier et le dernier décile – Type R

CPE/ST (FDE)	Corrélations CPE/ST		Cote Z des r		Test de Hotelling			
	Premier décile	Dernier décile	Premier décile	Dernier décile	Diff.	Cote Z	σ	Sign.
Service social	0,003	0,134	0,003	0,135	-0,132	-0,592	0,223	n.s.
Créativité	0,103	0,064	0,103	0,064	0,039	0,175	0,223	n.s.
Valeurs morales	0,005	-0,076	0,005	-0,076	0,081	0,363	0,223	n.s.
Indépendance	-0,013	-0,014	-0,013	-0,014	0,001	0,004	0,223	n.s.
Variété	0,135	0,041	0,136	0,041	0,095	0,426	0,223	n.s.
Autorité	-0,077	0,113	-0,077	0,113	-0,190	-0,852	0,223	0,25
Utilisation des habiletés	-0,023	0,048	-0,023	0,048	-0,071	-0,318	0,223	n.s.
Statut social	-0,236	0,099	-0,236	0,099	-0,335	-1,502	0,223	0,10
Politiques et pratiques de l'entreprise	-0,024	0,021	-0,024	0,021	-0,045	-0,202	0,223	n.s.
Supervision humaine	-0,098	0,031	-0,098	0,031	-0,129	-0,578	0,223	n.s.
Sécurité	-0,006	-0,049	-0,006	-0,049	0,043	0,193	0,223	n.s.
Compensation	-0,131	-0,048	0,132	-0,048	0,180	0,807	0,223	0,25
Conditions de travail	-0,104	-0,003	-0,104	-0,003	-0,101	-0,453	0,223	n.s.
Avancement	-0,148	0,021	-0,148	0,021	-0,169	-0,758	0,223	0,25
Supervision technique	-0,141	0,075	-0,141	0,075	-0,216	-0,969	0,223	0,25
Confrères de travail	-0,303	-0,056	0,313	-0,056	0,369	1,655	0,223	0,10
Responsabilités	-0,150	-0,071	-0,150	-0,071	-0,079	-0,354	0,223	n.s.
Reconnaissance	0,090	0,048	0,090	0,048	0,042	0,188	0,223	n.s.
Accomplissement	0,073	0,138	0,073	0,139	-0,066	-0,296	0,223	n.s.
Activité	0,068	0,001	0,068	0,001	0,067	0,300	0,223	n.s.
Total	0,031	0,034	0,031	0,034	-0,003	-0,013	0,223	n.s.

En conclusion, pour ce qui est du type Réaliste, il semble que la CPE, lorsque E est déduit du PCI, soit en relation avec la ST, sauf possiblement pour quelques facettes qui, elles, auraient besoin de dépasser un seuil minimal de CPE pour générer de la ST.

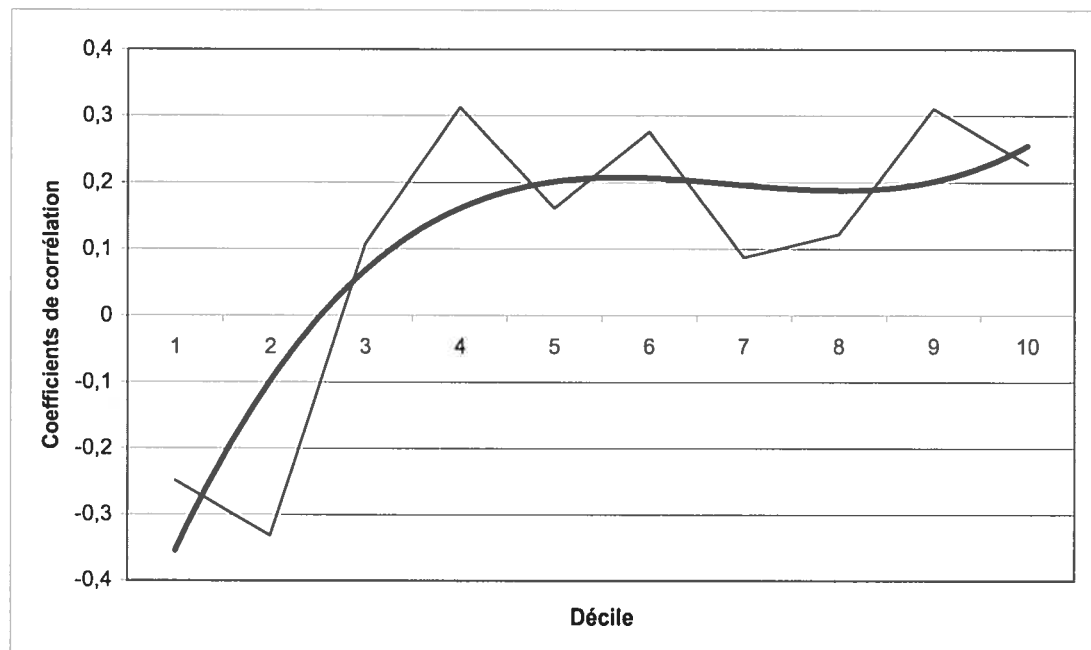
Dans le cas où E est assimilé aux FDE, les résultats démontrent certains liens pour certaines facettes, mais étant donné que ce lien est négatif et considérant que rien dans la revue de littérature effectuée n'explique un tel lien, aucune interprétation ne sera proposée et les résultats seront, malgré tout, considérés comme un effet du hasard ou de la spécificité des participants.

Résultats pour le type Investigateur

Relations CPE/ST où E = PCI

Le type Investigateur ne démontre pas non plus de corrélation significative globale entre la CPE et la ST; l'analyse par décile (figure 47) montre que, cette fois-ci, la corrélation tend à augmenter à mesure que la CPE augmente, ce qui veut dire que si la congruence est en lien avec la ST, elle le serait seulement à partir d'un certain niveau et que, avant celui-ci, elle n'aurait pas d'impact sur cette dernière.

Figure 47 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = PCI) par décile – Type I



Cependant, ce résultat est moins solidement appuyé, puisque l'augmentation de la corrélation CPE/ST n'affecte que seize facettes sur vingt (tableau LV), alors que dans la cas précédent (type R), toutes les facettes étaient affectées dans la même direction. De plus, rien dans la revue de littérature ne vient appuyer un tel comportement de la relation CPE/ST.

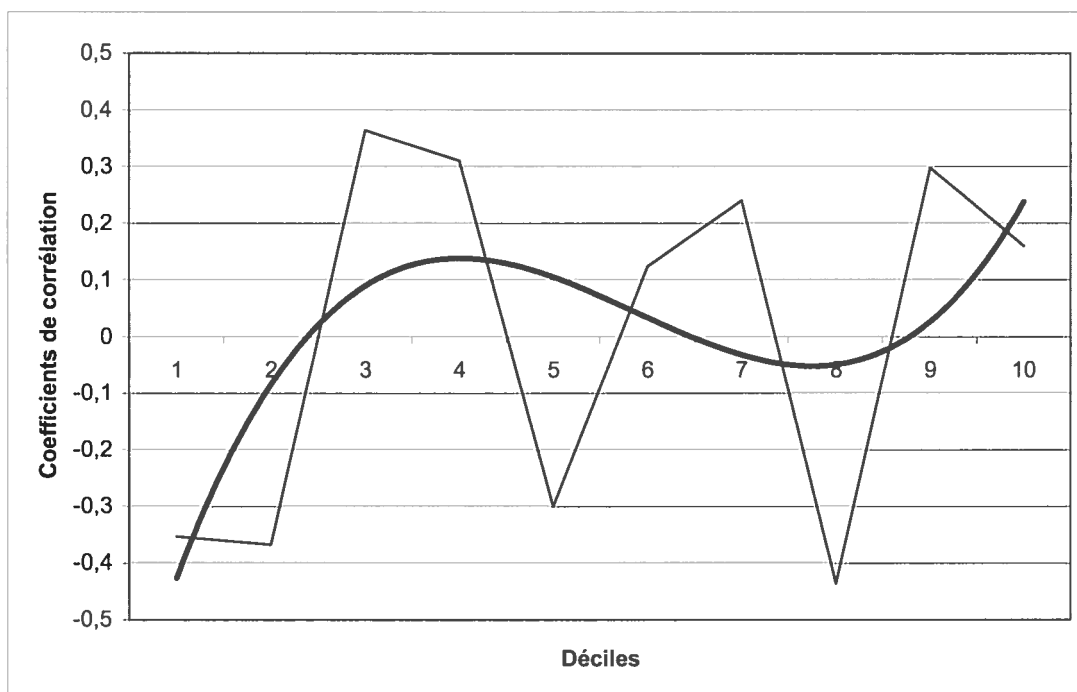
Tableau LV : Test T de différences de corrélation CPE/ST (E = PCI) entre le premier et le dernier décile – Type I

CPE/ST (PCI)	Corrélations CPE/ST		Cote Z des r		Test de Hotelling			
	Premier décile	Dernier décile	Premier décile	Dernier décile	Diff.	Cote Z	σ	Sign.
Service social	-0,365	0,200	-0,383	0,203	-0,586	-1,809	0,324	0,05
Créativité	-0,508	0,259	-0,561	0,265	-0,826	-2,549	0,324	0,01
Valeurs morales	-0,223	0,219	-0,227	0,223	-0,450	-1,389	0,324	0,10
Indépendance	-0,227	-0,021	-0,231	-0,021	-0,210	-0,648	0,324	n.s.
Variété	-0,280	-0,082	-0,288	-0,082	-0,206	-0,636	0,324	n.s.
Autorité	-0,470	0,245	-0,510	0,250	-0,760	-2,346	0,324	0,03
Utilisation des habiletés	-0,465	0,092	-0,504	0,092	-0,596	-1,840	0,324	0,05
Statut social	-0,449	0,055	-0,484	0,055	-0,539	-1,664	0,324	0,10
Politiques et pratiques de l'entrep.	0,047	-0,063	0,047	-0,063	0,110	0,340	0,324	n.s.
Supervision humaine	0,341	-0,069	-0,355	-0,069	-0,286	-0,883	0,324	0,25
Sécurité	0,176	0,236	0,178	0,240	-0,062	-0,191	0,324	n.s.
Compensation	0,010	0,546	0,010	0,612	-0,602	-1,858	0,324	0,05
Conditions de travail	0,174	0,356	0,176	0,372	-0,196	-0,605	0,324	n.s.
Avancement	0,039	0,035	0,039	0,035	0,004	0,012	0,324	n.s.
Supervision technique	0,394	0,011	0,417	0,011	0,406	1,253	0,324	0,25
Confrères de travail	0,125	0,218	0,126	0,221	-0,095	-0,293	0,324	n.s.
Responsabilités	-0,408	-0,008	-0,432	-0,008	-0,424	-1,309	0,324	0,25
Reconnaissance	0,129	-0,037	0,130	-0,037	0,167	0,515	0,324	n.s.
Accomplissement	-0,418	0,098	-0,445	0,098	-0,543	-1,676	0,324	0,10
Activité	-0,216	0,246	-0,219	0,251	-0,470	-1,451	0,324	0,10
Total	-0,152	0,179	-0,153	0,181	-0,334	-1,031	0,324	0,25

Relations CPE/ST où E = FDE

Pour ce qui est des relations CPE/ST chez les types Investigateur, lorsque E est assimilé aux FDE, celles-ci sont toutes non significatives et l'analyse par décile n'indique aucune consistance dans l'évolution de la CPE (figure 48). Conséquemment, il est inutile d'approfondir cette relation.

Figure 48 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = FDE) par décile – Type I

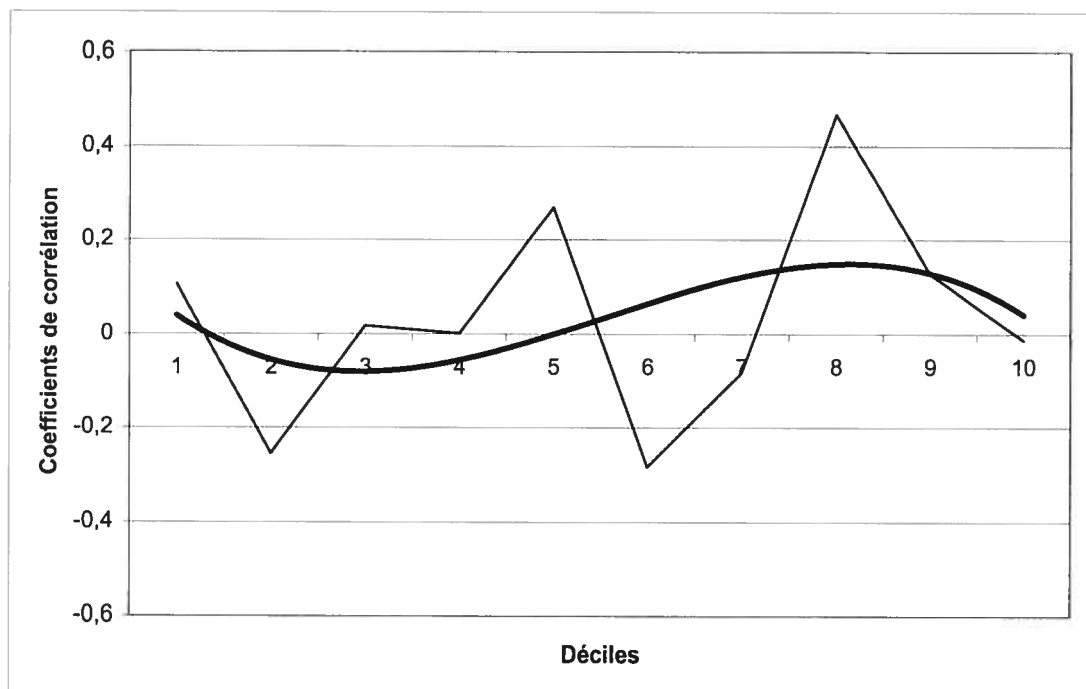


Résultats pour le type Artistique

Relations CPE/ST où E = PCI

Le type Artistique est celui qui démontre globalement la plus forte corrélation entre la CPE et la ST, celle-ci étant de 0,306 ($p < 001$) et, comme le démontre la figure 49, cette relation semble demeurer stable tout-au long du continuum de la CPE.

Figure 49 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = PCI) par décile – Type A



Pour ce qui est des diverses facettes de la ST, dix-neuf sur vingt produisent des corrélations CPE/ST significatives (tableau LVI).

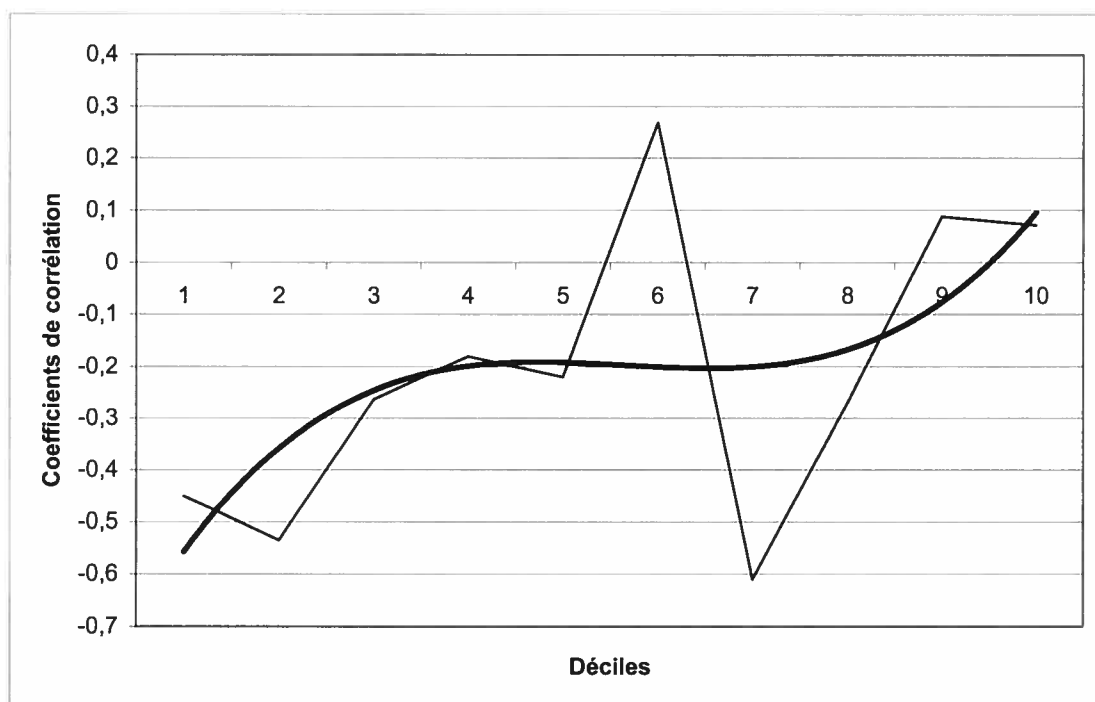
Tableau LVI : Corrélation CPE/ST (E=PCI) pour les diverses facettes du travail – Type A

Facettes	r	Sign.
Service social	0,283	0,01
Créativité	0,277	0,01
Valeurs morales	0,200	0,01
Indépendance	0,131	n.s.
Variété	0,254	0,01
Autorité	0,170	0,05
Utilisation des habiletés	0,197	0,01
Statut social	0,267	0,01
Politiques et pratiques de l'entreprise	0,171	0,05
Supervision humaine	0,234	0,01
Sécurité	0,219	0,01
Compensation	0,145	0,05
Conditions de travail	0,260	0,01
Avancement	0,230	0,01
Supervision technique	0,243	0,01
Confrères de travail	0,195	0,01
Responsabilités	0,271	0,01
Reconnaissance	0,265	0,01
Accomplissement	0,264	0,01
Activité	0,233	0,01

Relations CPE/ST où E = FDE

Dans le cas où E est assimilé aux FDE, la corrélation globale est non significative et cela est aussi vrai pour les diverses facettes de la ST, puisque aucune n'est significative. La courbe par décile laisse croire que l'absence de lien est généralisable sur l'ensemble du continuum de la CPE (figure 50).

Figure 50 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = FDE) par décile – Type A



Résultats pour le type Social

Relations CPE/ST où E = PCI

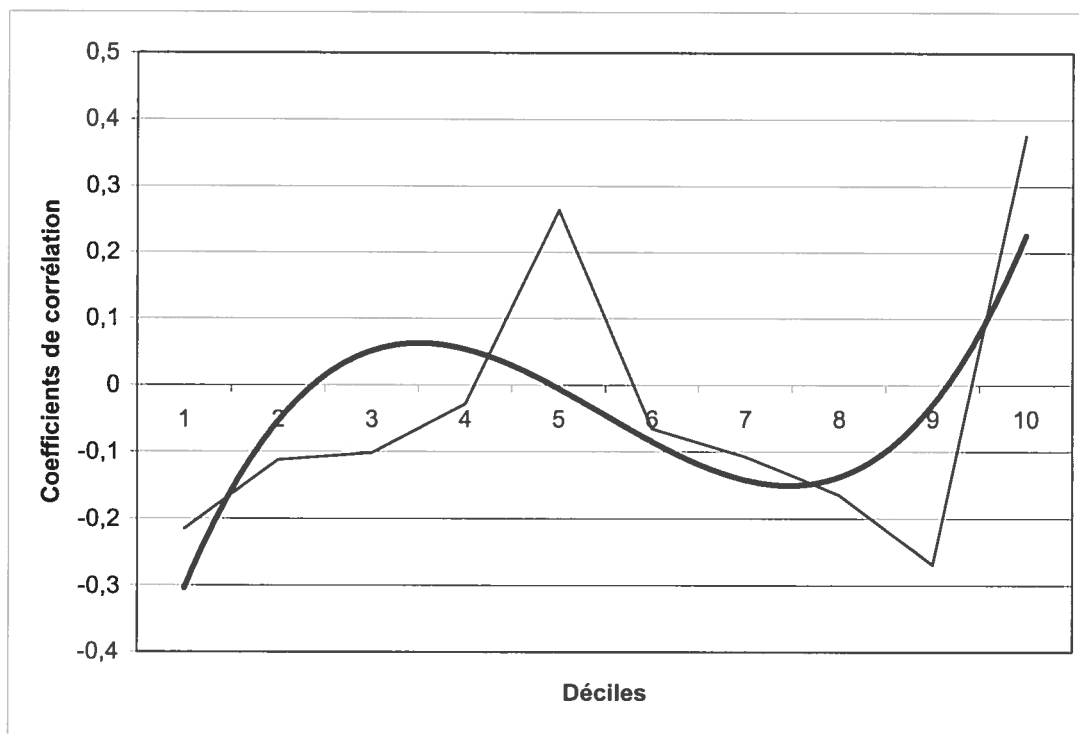
Quoique faible, la corrélation CPE/ST est statistiquement significative ($r = 0,180$; $p < 0,01$) et neuf facettes de la ST sur vingt obtiendraient des corrélations statistiquement significatives (tableau LVII).

Tableau LVII : Corrélation CPE/ST (E=PCI) pour les diverses facettes du travail – Type S

Facettes	r	Sign.
Service social	0,343	0,01
Créativité	0,160	0,05
Valeurs morales	0,114	n.s.
Indépendance	0,073	n.s.
Variété	0,132	0,05
Autorité	0,082	n.s.
Utilisation des habiletés	0,224	0,01
Statut social	0,157	0,05
Politiques et pratiques de l'entreprise	0,119	n.s.
Supervision humaine	0,115	n.s.
Sécurité	0,070	n.s.
Compensation	-0,051	n.s.
Conditions de travail	0,094	n.s.
Avancement	0,095	n.s.
Supervision technique	0,098	n.s.
Confrères de travail	0,169	0,05
Responsabilités	0,169	0,05
Reconnaissance	0,172	0,01
Accomplissement	0,171	0,01
Activité	0,190	0,01

Pour ce qui est du comportement de cette relation le long du continuum de la CPE, la figure 51 permet de constater l'absence de tendance distincte.

Figure 51 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = PCI) par décile – Type S



Relations CPE/ST où E = FDE

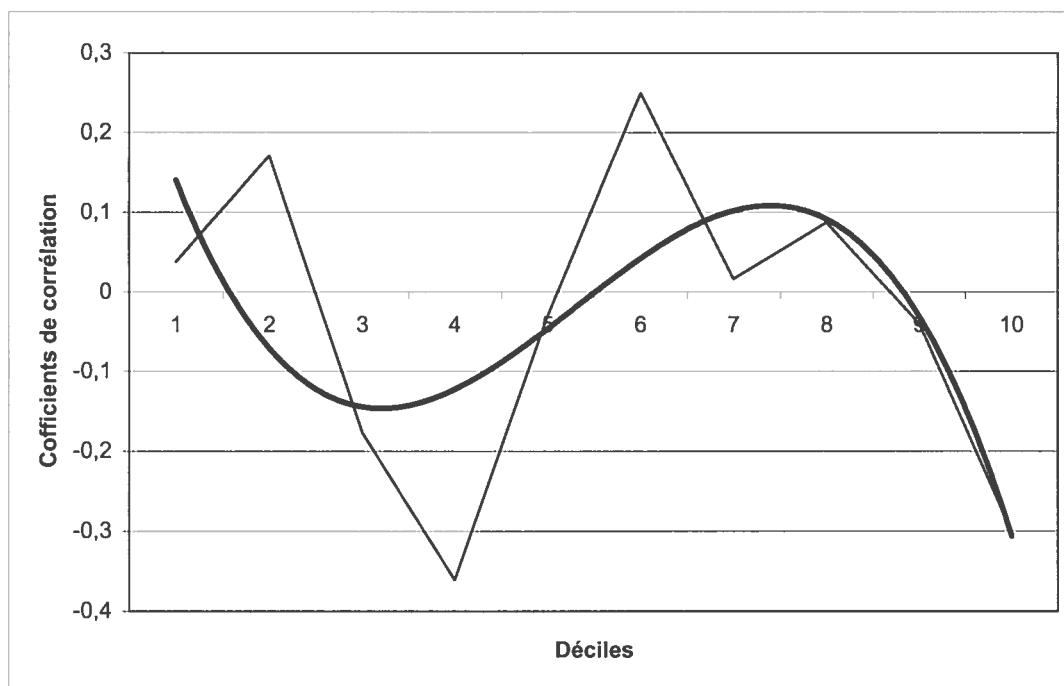
Dans le cas où E est assimilé aux FDE, la corrélation globale est ici aussi non significative et cela est aussi vrai pour dix-neuf facettes sur vingt, une seule ayant une corrélation négative significative, soit la facette « Variété » ($r = -0,189$; $p < 0,01$). Étant donné l'ensemble des résultats, il convient de mettre de côté cette exception et de conclure, dans le cas du type Social, en l'absence de corrélation CPE/ST lorsque E est assimilé aux FDE.

Résultats pour le type Entrepreneur

Relations CPE/ST où E = PCI

Dans le cas du type Entrepreneur, la corrélation CPE/ST n'est pas statistiquement significative et une seule facette de la ST sur vingt atteindrait le niveau de corrélation prévu (Valeurs morales; $r = 0,190$; $p < 0,190$). De plus, l'analyse par décile ne révèle aucune tendance particulière.

Figure 52 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = PCI) par décile – Type E



Relations CPE/ST où E = FDE

Le type Entrepreneur est le seul type qui obtient certaines corrélations significatives entre la CPE et les facettes de la ST, et ce, bien que la corrélation globale soit non significative. Les facettes qui obtiennent des corrélations significatives sont : Service social ($r = 0,199$; $p < 0,05$), Créativité ($r = 0,195$; $p < 0,05$) et Avancement ($r = 0,179$; $p < 0,05$).

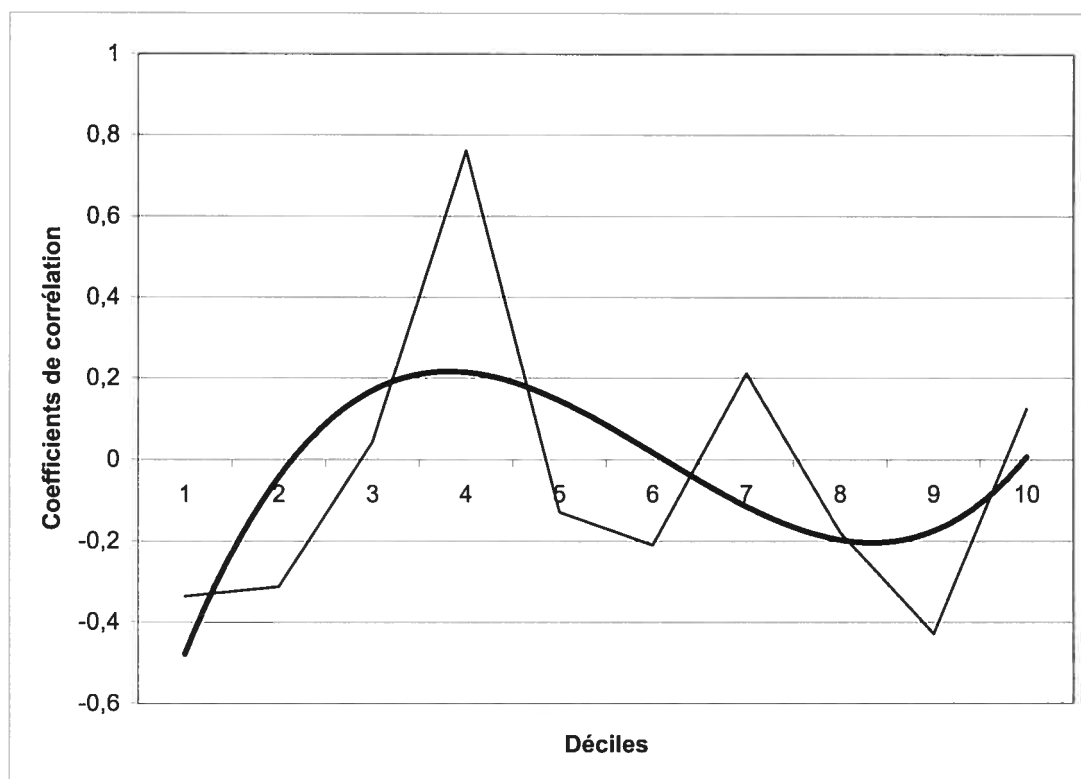
Cependant, ces corrélations peuvent s'expliquer aussi par le fait que ce type représente aussi celui des FDE, la corrélation entre le type Entrepreneur et le type des FDE étant de 0,340 ($p < 0,01$).

Résultats pour le type Conventionnel

Relations CPE/ST où E = PCI

Finalement, pour ce qui est du type Conventionnel, ni la corrélation globale ni aucune des vingt facettes ne sont significatives. L'analyse par décile (figure 53) révèle, ici aussi, qu'il n'y a aucune tendance consistante pour le continuum de la CPE.

Figure 53 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (E = PCI) par décile – Type C



Relations CPE/ST où E = FDE

Compte tenu de la corrélation existante entre la CPE où E est tiré du PCI et où E est assimilé aux FDE ($r = 402$; $p < 0,01$), il n'est pas surprenant qu'il n'y ait pas, ici non plus, de corrélation CPE/ST significative.

Conclusion sur la relation CPE/ST par type RIASEC

Relations CPE/ST où E = PCI

L'ensemble des résultats appuie la thèse voulant qu'il n'existe pas de règle universelle en ce qui concerne la relation CPE/ST.

Pour ce qui est des types Réaliste et Investigateur, cette relation ne semble être significative que pour certains niveaux de CPE, mais encore là, il s'agit ici de résultats préliminaires qui seront vérifiés avec les hypothèses 14 et 15.

De l'autre côté, les types Artistique et Social démontrent un lien CPE/ST assez constant tout au long du continuum CPE, quoique ce lien soit faible, c'est-à-dire autour des valeurs généralement rencontrées dans la littérature pertinente. Cependant, le type Social est celui qui est le plus représenté dans la recherche portant sur la relation CPE/ST (34 % des participants recensés par Devinat, 1999). Il pourrait avoir indûment affecté l'ensemble des résultats car, en fait, il ne représente, selon Gottfredson et Daiger (1977), qu'environ 12 % de la population, ce qui est aussi vrai, mais dans une moindre mesure, pour le type Artistique qui, selon les données de Devinat (1999), représente 4,4 % des participants, alors que, selon Gottfredson et Daiger (1977), il représenterait 1,4 % de la population.

Finalement, pour ce qui est des types Entrepreneur et Conventionnel, les données démontrent qu'il n'y a pas de lien entre la CPE et la ST dans leur cas, et ce, quel que soit le niveau de CPE pris en considération.

Relations CPE/ST où E = FDE

Dans le cas où E est assimilé aux FDE, les résultats démontrent qu'il n'y a aucune relation significative entre la CPE et la ST. Cependant, il demeure quand même possible que ces derniers façonnent malgré tout certains aspects particuliers de E, ce qui a d'ailleurs été proposé lors du sondage effectué auprès des spécialistes du travail, les résultats présentés ici ne constituant que l'échec de la démonstration de leur existence et non pas la falsification de celle-ci.

Résultats par facette de ST

Facettes en lien avec plus de deux types RIASEC

Seulement deux facettes de la ST sont en lien statistiquement significatif avec plus de deux types RIASEC, soit les facettes Service social et Créativité.

Service social

Cette facette est en lien statistiquement significatif à la fois avec les résultats globaux ($r = 0,126$; $p < 0,01$) et avec presque tous les types individuels, soit les types Investigateur ($r = 0,164$; $p < 0,05$), Artistique ($r = 0,283$; $p < 0,01$), Social ($r = 0,343$, $p < 0,01$) et Entrepreneur ($r = 0,190$; $p < 0,05$).

Les auteurs du MSQ définissent cette facette comme « la possibilité de faire des choses pour les autres personnes », ce qui fait ressortir qu'il est question ici de relation Personne - Personne.

Créativité

Cette facette est aussi en lien statistiquement significatif avec la CPE, autant pour l'ensemble des types RIASEC ($r = 0,103$; $p < 0,01$) que pour les types Investigateur ($r = 0,168$; $p < 0,05$), Artistique ($r = 0,277$; $p < 0,01$) et Social ($r = 0,160$; $p < 0,05$).

Étant donné que cette facette se définit comme « la possibilité d'essayer ses propres méthodes pour faire son travail », il est difficile de comprendre pourquoi cette dernière serait favorisée par rapport aux autres, sauf pour ce qui est du cas où il a été démontré précédemment, dans le chapitre portant sur la vérification de l'environnement, que la facette Créativité était la plus importante pour les personnes de type Artistique et la deuxième en importance pour celles du type Social, ces deux types étant les seuls dont les corrélations CPE/ST globales sont significatives.

Facettes en lien avec deux types RIASEC

Sept facettes de la ST sont en lien avec deux types RIASEC, soit Artistique et Social, et cela, dans tous les cas. Ces facettes en lien sont : Variété, Utilisation des habiletés, Statut social, Confrères de travail, Responsabilité, Reconnaissance, Accomplissement. Le tableau LVIII résume les données.

Tableau LVIII : Corrélation CPE/ST (E=PCI) pour les facettes dont cette corrélation est statistiquement significative avec deux types RIASEC

Facettes	Artistique		Social	
	r	Signif.	r	Signif.
Variété	0,254	0,01	0,132	0,05
Utilisation des habiletés	0,197	0,01	0,224	0,01
Statut social	0,267	0,01	0,157	0,05
Confrères de travail	0,195	0,01	0,169	0,05
Responsabilité	0,271	0,01	0,172	0,01
Reconnaissance	0,265	0,01	0,171	0,01
Accomplissement	0,264	0,01	0,190	0,01

Facettes en lien avec un seul type RIASEC

Évidemment, c'est le type Artistique qui accapare toutes les autres facettes de la ST puisque, dans ce cas, comme il a été présenté précédemment (voir tableau LVI), dix-neuf facettes sur vingt ont une corrélation CPE/ST statistiquement significative.

Conclusion

Comme le résume le tableau LIX, seules les facettes Service Social et Créativité peuvent prétendre à une certaine capacité de généralisation, alors que les dix-huit autres sont soit centrées autour des types Artistique et Social ou simplement en relation avec la CPE pour le type Artistique.

Au niveau global, bien que six facettes obtiennent des corrélations CPE/ST significatives, il n'en demeure pas moins que pour quatre d'entre elles, ce lien repose presque exclusivement sur les corrélations obtenues pour les types Artistique et Social. Le tableau LIX résume la situation.

Tableau LIX : Degré de signification des relations CPE/ST par facette du travail et par type RIASEC

	R	I	A	S	E	C	Tous
F01 : Service social	n.s.	*	**	**	*	n.s.	**
F02 : Créativité	n.s.	*	**	*	n.s.	n.s.	**
F03 : Valeurs morales	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F04 : Indépendance	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F05 : Variété	n.s.	n.s.	**	*	n.s.	n.s.	**
F06 : Autorité	n.s.	n.s.	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F07 : Utilisation des habiletés	n.s.	n.s.	**	**	n.s.	n.s.	**
F08 : Statut social	n.s.	n.s.	**	*	n.s.	n.s.	n.s.
F09 : Politiques et pratiques de l'entrep.	n.s.	n.s.	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F10 : Supervision humaine	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F11 : Sécurité	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F12 : Compensation	n.s.	n.s.	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F13 : Conditions de travail	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F14 : Avancement	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F15 : Supervision technique	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F16 : Confrères de travail	n.s.	n.s.	**	*	n.s.	n.s.	n.s.
F17 : Responsabilités	n.s.	n.s.	**	**	n.s.	n.s.	*
F18 : Reconnaissance	n.s.	n.s.	**	**	n.s.	n.s.	n.s.
F19 : Accomplissement	n.s.	n.s.	**	**	n.s.	n.s.	*
F20 : Activité	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

Degré de signification : n.s. = $> 0,05$; * = $\leq 0,05$; ** = $< 0,001$

N.B. Les corrélations CPE/ST négatives ont été rejetées, et ce, même si elles étaient statistiquement significatives, car elles n'avaient été postulées ni par le travail actuel ni même par la revue de littérature effectuée; elles n'apparaissent donc pas dans le tableau présenté ci-haut.

Évaluation des hypothèses principales

À la lueur de ces résultats, il est maintenant possible de statuer sur les hypothèses principales.

En ce qui a trait à l'hypothèse nulle $H10_0$, les résultats démontrent qu'elle ne peut être rejetée intégralement, puisqu'il y a autant de facettes de l'importance du travail qui subissent un effet du type RIASEC qu'il y en a pour lesquelles cet effet n'est pas significatif.

Cependant, l'analyse du tableau LV démontre que, dans sept autres cas, la probabilité qu'il existe un effet significatif est plus grande que la probabilité de l'absence d'effet ($p < 0,50$). De plus, l'effet global est lui-même significatif. Conséquemment, l'hypothèse alternative suggérant l'existence d'un effet du type RIASEC sur l'importance globale du travail et sur l'importance des diverses facettes individuelles sera quand même acceptée, quoique limitée aux dix facettes obtenant une interaction qui est elle-même significative à $p < 0,05$.

Pour ce qui est de l'hypothèse nulle $H11_0$, pour que celle-ci soit rejetée, il fallait démontrer trois hypothèses alternatives. La première $H11A_1$ stipulait que les facettes Statut social, Accomplissement, Indépendance, Créativité, Utilisation des habiletés, Service social, Responsabilité et Variété seraient en corrélation significative avec la CPE, lorsque E est mesuré par le PCI et que cette corrélation ne serait pas significative lorsque E est assimilé au type des FDE.

Selon les résultats obtenus (tableau LX), six facettes sur huit rencontrent la condition proposée pour ce qui est des relations CPE/ST globales et ce nombre augmente à sept dans le cas des types Artistique et Social.

Tableau LX : Degré de signification CPE/ST pour les facettes du travail qui rencontrent les conditions de l'hypothèse H11A₁

	E = PCI			E = FDE		
	A	S	Tous	A	S	Tous
F01 : Service social	**	**	**	n.s.	n.s.	n.s.
F02 : Créativité	**	*	**	n.s.	n.s.	n.s.
F04 : Indépendance	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F05 : Variété	**	*	**	n.s.	n.s.	n.s.
F07 : Utilisation des habiletés	**	**	**	n.s.	n.s.	n.s.
F08 : Statut social	**	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
F17 : Responsabilités	**	**	*	n.s.	n.s.	n.s.
F19 : Accomplissement	**	**	*	n.s.	n.s.	n.s.

** : Degré de signification de $p < 0,01$ * : Degré de signification de $p < 0,05$

Quant à l'hypothèse alternative H11B₁ qui proposait que les facettes Reconnaissance, Avancement, Politiques et pratiques de l'entreprise, Conditions de travail, Supervision humaine, Compensation, Sécurité d'emploi, Confrères de travail, Supervision technique et Autorité seraient en corrélation significative avec la CPE lorsque E est assimilé au type des FDE, et que cette corrélation ne serait pas significative lorsque E est mesuré par le PCI, celle-ci ne peut être acceptée, puisque aucun résultat ne la soutient, car, comme démontré plus tôt, aucune corrélation CPE/ST n'est positive et significative lorsque E est assimilé au type RIASEC des FDE. Donc, l'hypothèse nulle est retenue.

Évidemment, l'hypothèse alternative $H11C_1$, qui, elle, proposait que les facettes Activité et Valeurs morales seraient en corrélation significative avec la CPE, que E soit mesuré par le PCI ou qu'il soit assimilé au type des FDE, ne peut pas non plus être acceptée, et ce, pour les mêmes raisons que l'hypothèse $H11B_1$.

Donc, seule l'hypothèse alternative $H11A$ reçoit certains appuis, mais ceux-ci ne sont évidemment pas suffisants pour rejeter l'hypothèse nulle $H11_0$ complètement, ce qui comporte, *de facto*, le non-rejet des hypothèses nulles $H12_0$ et $H13_0$, puisque le rejet de $H11_0$ était un prérequis à la vérification et au rejet potentiel de celles-ci.

Discussions sur les hypothèses principales

Bien que la majorité des hypothèses principales n'aient pas été soutenues par les résultats obtenus, il ressort quand même de celles-ci des données importantes qui permettent de mieux comprendre la relation existant entre la CPE et la ST et de saisir le sens de la faiblesse des résultats généralement obtenus dans ce type de recherche.

Premièrement, il ressort que la relation CPE/ST n'a pas le caractère universel, voire molaire, qui est postulé par Holland (1997) car, selon les résultats obtenus, elle n'est valide que pour certains types RIASEC et pour certaines facettes de la ST. D'ailleurs, dans le cas particulier du type Réaliste, il y a même matière à suggérer que la relation CPE/ST soit inversée, et ce, bien que cette suggestion doive être interprétée avec prudence puisqu'elle est *a posteriori*.

Il est aussi intéressant de noter que ce type est celui qui bénéficie le plus du biais induit sur la CPE par la distribution des types RIASEC dans l'environnement global, ce qui peut causer en soi une situation telle que P se retrouvera, malgré elle, dans un E qui lui est congruent et auquel il lui sera également difficile d'échapper.

Deuxièmement, les résultats démontrent aussi que le type RIASEC lui-même a un effet sur la ST, et ce, indépendamment de la CPE; d'ailleurs l'analyse qualitative des résultats suggère que sa détermination sur la ST est possiblement plus grande que celle de la CPE.

En effet, alors que l'ANOVA démontre que l'effet d'interaction du type RIASEC sur la ST est significatif à $p < 0,05$ pour dix facettes sur vingt, la corrélation CPE/ST n'est significative que sur six facettes. Évidemment, cela ne constitue pas une démonstration, mais elle n'en dévoile pas moins une piste intéressante.

Le caractère non molaire postulé ayant été démontré, il avait aussi été postulé qu'il était possible de trouver des règles moléculaires d'application de la théorie CPE/ST, soit des règles applicables par facette de la ST, mais cette tentative a globalement échoué.

Cependant, les règles ont quand même été démontrées, du moins partiellement, pour les types Artistique et Social, quoique le type Artistique semble bien s'accommoder de la règle universelle d'application.

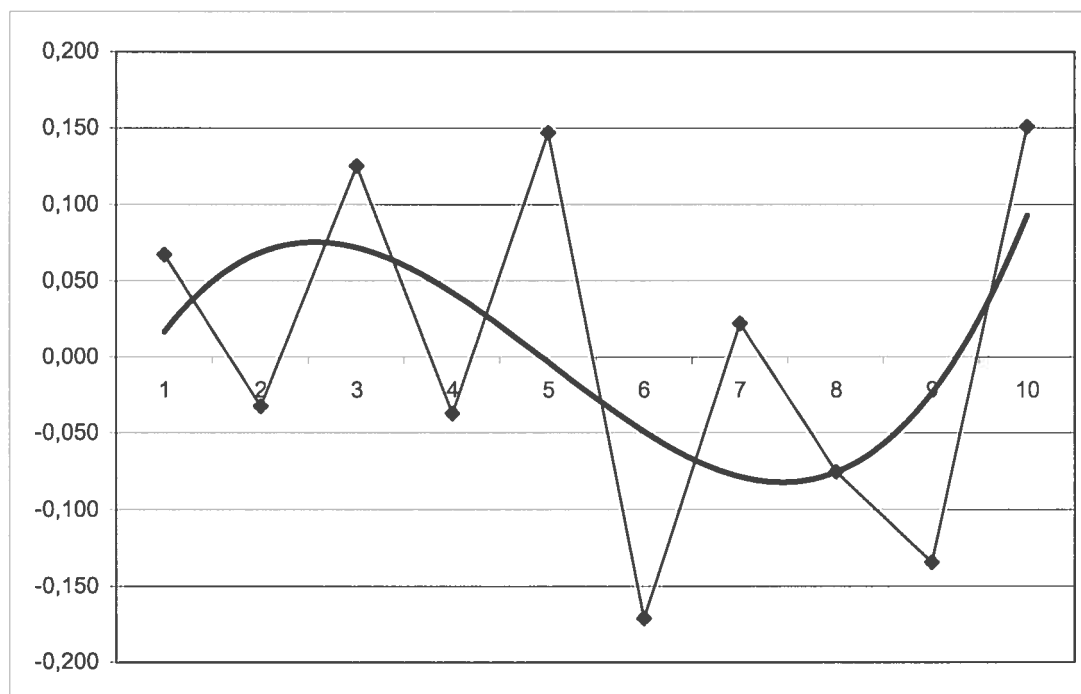
Étant donné que le chapitre suivant analysera l'ensemble des résultats des hypothèses principales d'une façon plus complète, et ce, en y intégrant les résultats des hypothèses précédentes, il est inutile de les approfondir ici.

Hypothèses exploratoires

Hypothèse sur la linéarité de la relation CPE/ST

Bien que l'analyse par décile des résultats globaux (figure 54) ne permette pas de déterminer la forme de la relation, les résultats des analyses effectuées sur les types Réaliste et Investigateur suggèrent cependant que la relation CPE/ST ne serait pas linéaire et, dans les deux cas, il semble y avoir un point de rupture au début du troisième décile, et ce, bien que le comportement de la tendance soit dans ces deux cas de sens inverse.

Figure 54 : Distribution des coefficients de corrélation CPE/ST (tous types confondus)



Comme le confirme le calcul de différence des corrélations (tableau LXI), une seule de ces deux différences est significative, soit celle qui affecte le type Conventionnel. Cependant, ce résultat n'est pas appuyé par la revue de la littérature; il doit donc, malgré tout, être rejeté. Conséquemment, la forme des tendances sera considérée essentiellement comme l'effet du hasard ou comme un artefact statistique.

Tableau LXI : Vérification du point de rupture proposé pour les types R et C

	Corrélations CPE/ST		Cote Z des r		Test de Hotelling			
	Décile 1 et 2	Décile 3 à 10	Décile 1 et 2	Décile 3 à 10	Diff.	Cote Z	σ	Sign.
Réaliste	0,116	-0,084	0,117	-0,084	0,201	0,901	0,223	n.s.
Conventionnel	-0,140	0,115	0,141	-0,116	0,257	2,142	0,120	0,03

En conclusion, rien ne permet de rejeter l'hypothèse de linéarité (hypothèse nulle) H_{14} et la relation CPE/ST, lorsqu'elle existe, sera donc considérée comme linéaire.

Ce résultat implique aussi, *de facto*, le non-rejet de l'hypothèse nulle H_{15_0} et la relation CPE/ST, lorsqu'elle est présente, sera considérée comme continue.

Finalement, en ce qui a trait aux autres analyses *a posteriori* effectuées à partir des données démographiques, les résultats démontrent une corrélation significative entre le revenu annuel avec la ST ($r = 0,128$; $p < 0,001$), et avec la CPE ($r = 0,067$; $p = 0,033$).

Au sujet du sexe, les résultats démontrent une différence significative autant pour ce qui est de la ST ($t = -2,088$; $p = 0,036$) que de la CPE ($t = 2,606$; $p = 0,009$). Pour ce qui est de la langue, les différences sont significatives pour la ST ($t = 2,144$; $p = 0,033$), mais non pour la CPE ($t = 0,275$; $p = 0,784$).

Les variables de l'âge, l'ancienneté, la taille d'entreprise et la scolarité ne démontrent pas de lien statistiquement significatif ni avec la ST ni avec la CPE.

Finalement, les analyses statistiques démontrent aussi que la ST est liée à la conviction d'avoir fait le bon choix d'occupation ($r = 0,230$; $p < 0,001$), d'avoir l'impression d'avoir choisi soi-même son occupation ($r = 0,112$; $p < ,001$) et de penser que le choix d'employeur est adéquat ($r = 0,289$; $p < 0,001$). Cependant, la ST n'est pas en lien avec le fait d'avoir choisi tôt son occupation ($r = 0,019$; $p < 0,005$). Ici encore, il s'agit de mesure *a posteriori* qui ne visait qu'à explorer les autres déterminants de la ST.

Discussions sur les hypothèses exploratoires

Compte tenu qu'aucune des hypothèses exploratoires n'a été confirmée, celles-ci n'apportent que peu d'éléments nouveaux. Cependant, les vérifications additionnelles introduisent un élément intéressant, soit celui des différences significatives quant aux langues utilisées.

Sachant que les alphas sont consistants entre les instruments (français et anglais), on peut peut-être se questionner sur l'effet possible de la culture. Ce sujet sera d'ailleurs repris et analysé lors de la discussion générale.

Chapitre 14 : Discussion générale

Douter de tout ou tout croire sont deux solutions également commodes, qui l'une et l'autre nous dispensent de réfléchir.

Henri Poincaré

Introduction

Afin de faciliter la discussion sur les résultats et de pouvoir en faire émerger les idées fondamentales, ce chapitre sera sous-divisé en thèmes. Cependant, il apparaît utile de faire ressortir en premier la validité interne et externe des résultats obtenus, étant donné que ceux-ci sont, sur plusieurs points, en contradiction avec les résultats de la majorité des recherches portant sur le lien entre la CPE et la ST.

De plus, il sera également nécessaire de mettre en évidence ce qui, parmi les spécificités des participants, aurait pu affecter les résultats ou du moins générer un contraste entre les résultats généralement obtenus et ceux de cette recherche.

Bien que ces deux éléments apparaissent habituellement à la fin de la discussion, il a été décidé ici d'en discuter au début, et ce, afin de rendre plus facile la lecture des discussions présentées ainsi que la compréhension des résultats.

Par la suite, chaque élément significatif sera repris et analysé et les conclusions appropriées seront énoncées en prenant soin de préciser le contexte particulier dans lequel elles doivent être interprétées. Ces éléments seront présentés dans l'ordre de plausibilité. Ce chapitre se terminera par un court exposé sur la portée pratique des résultats.

Validité des résultats

La première question qui se pose est : doit-on être surpris de ne pas avoir trouvé de corrélation significative entre la congruence personne – environnement (CPE) et la satisfaction au travail (ST)?

Si l'on en croit Tranberg, Slane et Ekeberg (1993) qui, à la suite de leur méta-analyse, concluaient que *"the methodologically weakest studies yielded the strongest satisfaction-congruence relations"*, l'absence de corrélation pourrait se justifier par la rigueur et par la validité externe de cette recherche.

Premièrement, les résultats présentés ici reposent sur des instruments reconnus et conformes aux théories étudiées. De fait, les instruments de mesure de la personne et de l'environnement utilisés ont tous deux été produits par ou avec la collaboration de l'auteur de cette théorie, soit par Holland.

De son côté, l'instrument qui a servi à mesurer la satisfaction est reconnu par plusieurs auteurs comme un instrument valide qui possède des fondements psychométriques solides (Bolton, 1994; Cook *et al.*, 1981; Guion, 1978).

Deuxièmement, deux nouveaux éléments ont été introduits dans cette recherche, éléments qui, selon plusieurs auteurs, auraient comme effet d'augmenter la validité des résultats. Le premier élément est que cette recherche est la première d'envergure à utiliser le *Position Classification Inventory* de Gottfredson et Holland (1991); selon ces auteurs, cet instrument procure une mesure de l'environnement plus valide que le *Dictionary of Holland Occupational Codes* (DHOC), lorsqu'il est évalué avec plus de huit participants. Il est pertinent de noter que, selon Holland (1997), le DHOC est la méthode d'évaluation de E la plus utilisée.

D'ailleurs, la supériorité du profil RIASEC basé sur le PCI, lorsque celui-ci était complété par plus de huit participants, par rapport au profil extrait du DHOC, a été démontrée empiriquement (Gottfredson et Holland, 1991). Or, dans la recherche présentée ici, l'évaluation de E reposait, en moyenne, sur 30 participants.

Deuxièmement, la mesure des personnes et des environnements et, conséquemment, celle de leur congruence, reposait sur l'utilisation des six lettres du profil RIASEC de P et de E, ce qui, selon Arnold (2003), Hesketh (2000) et Tinsley (2000), devait aussi augmenter la validité des résultats, car ceux-ci prendraient alors en considération autant ce que P aime que ce qu'elle n'aime pas, de même que ce que E offre et ce qu'il n'offre pas. Cet énoncé aurait d'ailleurs été vérifié empiriquement par des recherches non publiées effectuées et citées par Hesketh (2000).

Troisièmement, la mesure de l'indice de congruence utilisée est celle qui, selon l'étude de Camp et Chartrand (1992), constitue un des meilleurs indices. Qui plus est, cet indice a été actualisé aux données empiriques de la recherche, et ce, afin d'augmenter, encore plus, sa validité.

Quatrièmement, les résultats reposent sur des données provenant d'un échantillon puisé dans différents pays et dans différentes provinces et surtout dans différents milieux de travail, ce qui en fait probablement, selon notre revue de la littérature, une des trois études les plus diversifiées parmi celles effectuées à ce jour et possiblement la plus variée faite au Canada.

Il serait possible toutefois de remettre en cause la validité des qualités psychométriques des instruments traduits. Cependant, autant la simplicité des énoncés que la méthodologie de traduction et les données psychométriques obtenues à la suite des passations appuient suffisamment la validité de la traduction pour rejeter cette alternative.

Ceci dit, il est raisonnable de croire que la méthodologie utilisée est adéquate et intègre et que les résultats obtenus représentent bien la réalité des participants et de leur milieu. Cependant, il faut reconnaître que les participants ont des caractéristiques différentes de celles généralement vues dans les recherches portant sur cette théorie. Cette différence fera d'ailleurs l'objet de la prochaine section.

Particularité des participants

Pour ce qui est des spécificités des participants, la première est de nature culturelle. Alors que, selon l'analyse de la littérature effectuée, les participants aux recherches portant sur la relation CPE/ST provenaient en grande majorité soit de pays ayant une culture anglo-saxonne, c'est-à-dire les États-Unis, la Grande-Bretagne et l'Australie, soit d'Israël, les participants de la recherche présentée ici sont majoritairement francophones et de culture québécoise.

De plus, les données recueillies soutiennent un effet significatif de la culture sur la ST ($t = 2,144$; $p = 0,033$), quoique celle-ci ne soit pas significative ni pour la CPE ($t = 0,275$, $p > 0,05$) ni pour la relation CPE/ST ($t = 0,58$, $p > 0,05$). Il est cependant difficile de se prononcer sur la différence quant à la mesure de la ST puisque, comme les résultats l'indiquent, il existe aussi un effet du type RIASEC sur la variable ST et que la distribution des participants est différente d'une culture à l'autre, ceci dit, évidemment, sans présumer que cette différence entre les participants est représentative de celle des populations.

Donc, bien que cette question soit intéressante et bien qu'il soit possible que la culture induise un biais dans les résultats, les données recueillies ici ne permettent aucune conclusion ferme sur cette dernière; la culture sera donc présumée sans effet particulier, et ce, jusqu'à preuve du contraire. De plus, il faut aussi prendre en considération que près de 25 % des participants sont aussi de culture anglo-saxonne.

Il faut également mentionner, encore une fois, la question de la distribution des types RIASEC dans l'environnement, car la présente recherche diffère beaucoup des recherches antérieures sur ce point. Alors que, selon les données de Devinat (1999), les recherches précédentes utilisaient environ 80 % de personnes ayant des types S, E ou C, la recherche présentée ici en utilise seulement 35 %, ce qui est plus que l'estimé de Gottfredson et Daiger (1977), selon lequel ces trois types réunis représenteraient 45 % de la population. Pour ce qui est des trois autres types RIASEC, soit les types R, I et A, la présente recherche utilise 65 % de participants ayant ces types, contrairement aux recherches antérieures qui en utilisaient environ 20 %. Les estimés de Gottfredson et Daiger (1977), eux, laissent croire que ces types représentent environ 55 % de la population. Donc, la distribution des participants, cette fois-ci, est beaucoup plus près de l'estimation de la population fait par Gottfredson et Daiger (1977) que l'ensemble des études faites à ce jour.

Il est aussi à noter que les participants à cette recherche venaient majoritairement de petites et moyennes entreprises, ce qui contraste encore là avec la majorité des études qui, elles, recrutaient leurs participants soit à partir de grandes entreprises, soit des secteurs public, parapublic ou militaire et surtout à partir d'institutions universitaires. Le tableau LXII résume la source des participants, et ce, pour l'ensemble des recherches publiées qui ont été utilisées par Assouline et Meir (1987) et par Tranberg, Slane et Ekeberg (1993), dans leurs méta-analyses.

Tableau LXII : Sources de recrutement des participants aux recherches publiées utilisées pour les méta-analyses de Assouline et Meir (1987) et Tranberg, Slane et Ekeberg (1993)

<i>Étude</i>	<i>Petites entreprises N < 50</i>	<i>Moyennes et grandes entreprises N > 51</i>	<i>Secteurs public, parapublic, militaire</i>	<i>Associations profession. et cadres d'entreprise</i>	<i>Étudiants (tous les genres d'institution d'éducation)</i>	<i>Non identifié</i>
Aranya, Barak & Amermic (1981)				942		
Barak & Meir (1974)					296	
Bruch & Kriesnok (1981)					158	
Doty & Betz (1979)		104				
Feldman & Meir (1976)					322	167
Frantz & Walsh, 1972)					153	
Furnham & Schaffer (1984)						82
Gati & Meir (1982)						516 (1)
Healy & Mourton (1983)					138	
Hener & Meir (1981)			126			
Holland (1962)					994	
Holland (1963)					592	
Laing, Swaney & Prediger (1984)					7 706	
Meir & Engel (1986)			81			
Meir & Yaari (1988)				324		
Meir & Erez (1981)				109		
Meir, Keinan & Segal (1986)						1 137
Melamed & Meir (1981)						240
Morrow (1971)					147	
Mount & Muchinsky (1978)						362
Nafziger, Holland & Gottfredson (1975)					1 277	
Peiser & Meir (1978)						516 (1)
Reutefors, Schneider & Overton (1979)					906	
Rose & Elton (1982)					607	
Smart, Elton & McLaughlin (1986)					10 326	
Southworth & Morningstar (1970)					102	
Spokane & Derby (1979)					132	
Spokane, Marlett & Vance (1978)					481	
Swaney & Prediger (1985)					3 615	
Walsh & Hanle (1975)					53	
Walsh & Osipow (1973)					162	
Walsh Howard, O'Brian, Santa-Maria & Edmunson (1973)					140	
Weiner & Klein (1978)				101		
Wiggins (1976)			110			
Wiggins (1984)			127			
Wiggins, Lederer, Salkowe, Rys (1983)			247			
Willwock, Schnitzen & Carbonari (1976)					167	
Total	0	104	691	1 476	28 307	1 988

(1) – Suivi d'un échantillon scolaire

Comme les calculs le démontrent, 86,9 % de tous les participants précédemment utilisés pour vérifier la relation CPE/ST sont des étudiants, alors qu'un autre 6,6 % représente des professionnels (secteur privé ou public). Toujours selon les méta-analyses faites par Assouline et Meir (1987) et par Tranberg, Slane et Ekeberg (1993), seulement 1 % à 7 % des participants aux recherches antérieures provenaient de l'industrie privée (petites, moyennes et grandes entreprises), 7 % étant le maximum possible en assumant que tous les participants de sources non identifiées venaient effectivement de ce secteur.

Donc, l'échantillon de cette recherche est très différent, car, comme le démontre le tableau LXIII, plus de 75 % des participants sont des cols bleus, spécialisés et non spécialisés, provenant de l'industrie privée, ce qui fait en sorte que cet échantillon est, dans le contexte des recherches portant sur la relation CPE/ST, unique en son genre.

Tableau LXIII : Comparaison des sources de recrutement

	<i>Petites entreprises N < 50</i>	<i>Moyennes et grandes entreprises N > 51</i>	<i>Secteurs public, parapublic, militaire</i>	<i>Associations profession. et cadres d'entreprise</i>	<i>Étudiants (tous les genres d'institution d'éducation)</i>	<i>Non identifié</i>
Participants selon les méta-analyses	00,00 %	00,32 %	02,12 %	04,52 %	86,92 %	06,10 %
Participants de cette recherche	42,16 %	33,33 %	04,22 %	06,96 %	12,25 %	01,08 %

Par contre, cette recherche, tout comme les autres recherches effectuées sur cette théorie, souffre de son protocole de sélection des participants. Premièrement, l'échantillon n'a rien d'aléatoire et il est biaisé du seul fait du choix des entreprises sollicitées. Ensuite, un grand nombre de participants ont été sollicités pendant leur travail, et ce, avec le soutien direct ou indirect des dirigeants de l'entreprise. De ce fait, il est possible que la relation que le participant avait avec son employeur ait affecté son évaluation et/ou sa déclaration de satisfaction au travail.

Conséquemment et malgré le biais de sélection soulevé, l'ensemble des éléments présentés soutient que les participants représentent bien l'environnement global du travail, et ce, compte tenu qu'un effort particulier ait été fait pour refléter les proportions estimées de la distribution des types RIASEC dans l'environnement global du travail.

Première discussion : La relation CPE/ST est spécifique à chaque type RIASEC

Donc, si l'on reconnaît que la méthodologie est intégrée et que les participants sont représentatifs de la population, il est possible de conclure que la relation CPE/ST n'a pas le caractère molaire postulé par Holland (1997), mais que sa théorie voulant que « plus une personne est congruente avec son environnement de travail, plus elle sera satisfaite avec celui-ci » a plutôt un caractère moléculaire, ce qui veut dire qu'elle s'applique différemment aux types RIASEC, comme cela avait été proposé par Devinat (1999) et par Transberg, Slane et Ekerberg (1993).

Plus précisément, cette théorie serait applicable presque intégralement pour le type Artistique, alors qu'elle pourrait l'être, avec certaines réserves et seulement pour certaines facettes de la ST, pour le type Social. Pour ce qui est des types Investigateur, Entrepreneur et Conventionnel, les résultats obtenus n'appuient pas cette théorie. Qui plus est, dans le cas du type Réaliste, les résultats indiquent même que cette congruence pourrait produire une baisse de ST.

Plusieurs raisons peuvent expliquer l'absence de relation CPE/ST chez certains types RIASEC. Par exemple, pour Tranberg, Slane et Ekeberg (1993), certains types seraient plus faciles à satisfaire que d'autres, alors que pour Devinat (1999), la congruence elle-même aurait une valeur différente pour chaque type. Les résultats obtenus ici introduisent une troisième possibilité, soit que la CPE est elle-même aussi affectée par la distribution en termes de type RIASEC des environnements de travail, certains types étant avantagés (par exemple le type Réaliste) et d'autres, désavantagés (par exemple le type Artistique).

Bien qu'il soit difficile de vérifier une hypothèse comme celle de Tranberg, Slane et Ekeberg (1993), à cause de la notion de « facilité à satisfaire » ("*some Holland types may be more satisfying or satisfiable than are others*"), il n'en demeure pas moins que les résultats de deux des études effectuées au cours de ce travail soutiennent un effet significatif du type RIASEC sur les facettes du travail qui sont jugées importantes par les différentes P, ce qui implique que cet effet du type RIASEC s'applique à leurs besoins.

D'ailleurs, il est intéressant de constater que les deux types qui considèrent le travail comme plus important, et ce, dans les deux études effectuées ici, soit les types Artistique et Social, sont aussi ceux pour qui la relation CPE/ST globale est statistiquement significative. Tranberg, Slane et Ekeberg (1993) avaient prévu cette situation pour le type Social, mais pas pour le type Artistique.

Pour ce qui est de la proposition de Devinat (1999), celle-ci trouve aussi un certain appui dans les résultats obtenus, puisque ceux-ci démontrent que le type RIASEC a un effet significatif à $p < 0,05$ sur l'importance des confrères de travail. Si, comme le soutient Holland (1997), la CPE est avant tout la congruence entre une P particulière et les P' qui dominent un environnement, il serait nécessaire que ces P' aient une importance pour P, afin que cela représente pour elle un besoin « à satisfaire ». Or, si ce besoin varie d'un type RIASEC à l'autre, cela voudrait aussi dire qu'une même congruence P/P' pourrait produire une ST différente.

D'ailleurs, la proposition de Devinat (1999) est conforme à la notion de besoins de Murray (1938), car, pour lui, la congruence, qu'il exprime comme le *n* AFF (*need for affiliation*) et qu'il définit comme le besoin d'attirer et de coopérer avec les autres, est un besoin acquis qui peut avoir plus ou moins d'importance pour un individu. Or, étant donné que les types RIASEC sont assignés par la mesure des intérêts et que cette mesure représente en fait les besoins des différentes P, il est dès lors concevable que les différents types RIASEC aient des besoins différents quant à la congruence.

Donc, si la satisfaction porte sur les besoins, il est logique que les différents types n'aient pas la même satisfaction vis-à-vis de la congruence avec leurs pairs.

Conséquemment, comment se surprendre du fait que la ST soit dépendante du type RIASEC, puisque fondamentalement ces types sont eux-mêmes déterminés par les différences dans les intérêts professionnels.

Cependant, Holland (1997) élude la question de l'importance relative de la congruence pour les divers types de personnes en postulant plutôt, de manière implicite, deux éléments : premièrement, que la congruence est un besoin pour toutes les P et deuxièmement, qu'il existe une équivalence quantitative pour les besoins des différentes P et les offres (stimuli) des différents E, de façon à ce que toutes les P de tous les types RIASEC aient la possibilité de trouver un E dans lequel elles pourront obtenir un même niveau de ST. Abordons donc maintenant son second postulat implicite, celui portant sur la possibilité pour tous les E de générer la ST et, conséquemment, pour toutes les P de l'obtenir.

L'analyse effectuée ici des données de Stewart, Greenstein, Holt, Henly, England, Dawis, Lofquist et Weiss (1986) démontre au contraire que certains environnements seraient très riches en stimuli pouvant générer la ST, alors que dans d'autres cas, ces derniers seraient presque absents. De plus, ces mêmes données démontrent que les types RIASEC diffèrent aussi sur le nombre de facettes qu'ils jugent importantes.

D'ailleurs, il semble contraire au sens commun d'admettre que l'environnement de travail d'une P travaillant sur une chaîne de production, lorsque cette dernière doit répéter, jour après jour, la même opération pour satisfaire les besoins de cet environnement, est aussi apte à générer la satisfaction que celui d'un journaliste qui doit parcourir la planète pour faire ses reportages pour satisfaire les besoins de son E particulier.

De plus, pourquoi et sur quelle base peut-on supposer que toutes les P cherchent un E pouvant leur procurer une même intensité de satisfaction? Si les données analysées démontrent que les besoins des P varient au niveau qualitatif, elles suggèrent aussi une différence au niveau quantitatif, car le nombre des facettes qui sont jugées importantes est aussi différent.

Par exemple, alors que les personnes de type Réaliste considèrent que seules la compensation et la supervision technique sont importantes, les types Artistique considèrent que la créativité, les responsabilités, l'utilisation des habiletés, l'accomplissement, le service social, la statut social, la variété, l'autorité et, finalement, les valeurs morales sont importantes. Or, les deux facettes valorisées par les types R sont parmi celles qui ont le moins de détermination sur la $ST_{(globale)}$ (r^2 moyen de 0,46), alors que sept des neuf facettes valorisées par les types Artistique font partie des 10 facettes les plus déterminantes sur celle-ci (r^2 moyen de 0,62).

Pour ce qui est de la troisième explication possible, soit celle qui est basée sur la distribution des types RIASEC dans la population, considérant que la satisfaction se produit relativement à quelque chose qui est manquant, il serait possible qu'il y ait un lien entre la pénurie et la satisfaction; plus une chose serait rare, plus l'obtention de celle-ci procurerait de la satisfaction.

Si, comme le présume implicitement Holland (1997), la congruence est un besoin universel, ce besoin sera d'autant plus important qu'il sera absent ou difficile à atteindre. Donc, si l'environnement global (du travail) était surpeuplé d'un certain type d'environnement et en pénurie d'un autre type, il serait probable que les personnes ayant elles aussi le type en pénurie accorderaient plus d'importance à la congruence que celles auxquelles l'environnement procurerait une facilité de congruence.

Or, les résultats obtenus confirment, du moins indirectement, que l'environnement global est biaisé dans la direction du type Réaliste et à l'encontre du type Artistique, ce qui implique qu'une P de type Réaliste a de très grandes chances de se retrouver dans un environnement lui aussi Réaliste, alors que la P de type Artistique a très peu de chances de se trouver un environnement congruent. De plus, les résultats confirment aussi que ce sont les personnes de type Artistique qui semblent retirer le plus de satisfaction de la congruence, alors que celles de type Réaliste semblent n'en retirer aucune satisfaction globale.

En résumé, la recherche effectuée ici confirme les appréhensions de Devinat (1999) et de Tranberg, Slane et Ekeberg (1993) en démontrant que le postulat de Holland (1997), selon lequel la CPE cause la ST, ne peut être appliqué intégralement à toutes les personnes indifféremment de leur type RIASEC. En pratique, les résultats démontrent que l'application intégrale n'est possible que pour une minorité de P, soit les types Artistique qui représenteraient environ 1,5 % de la population. Par contre, ce postulat s'appliquerait aussi, mais en partie seulement, à un autre 12,5 %. En conclusion, celui-ci n'est pas soutenu pour 86 % de la population.

De plus, rien ne démontre que tous les individus sont également à la recherche d'un même niveau de satisfaction au travail ou d'un même niveau de congruence. Au contraire, les données soutiennent plutôt que les besoins des différents types de P, besoins exprimés et évalués à travers la mesure des intérêts, sont différents non seulement qualitativement, mais aussi quantitativement.

Deuxième discussion : L'environnement n'est probablement pas façonné uniquement par les personnes qui le dominent

Un autre postulat de Holland (1997), qui a été remis en question tout au long de ce travail, est celui selon lequel l'environnement de travail est façonné par les personnes qui le dominent. Bien que les résultats empiriques n'aient pas réussi à falsifier complètement ce postulat, il n'en demeure pas moins que plusieurs éléments théoriques et empiriques permettent de le remettre en cause.

Premièrement, comme il avait été démontré par l'analyse historique du travail et surtout par le sondage effectué auprès de 667 spécialistes en environnement de travail, les stimuli qui sont présents dans les E de travail ne seraient pas tous ni façonnés ni façonnables par les P' qui dominent un environnement de travail; certains d'entre eux seraient plutôt sous le contrôle des fondateurs et dirigeants d'entreprise (FDE) qui les modèleraient alors à leur image, ce qui avait d'ailleurs été suggéré par Schein (1992) et Schneider (1987).

Il est aussi important de noter que l'échec de falsification du postulat de Holland (1997) peut s'expliquer en grande partie par l'absence de relation CPE/ST, puisque l'expérimentation reposait elle-même sur le postulat de l'existence de cette relation. En effet, la logique utilisée était la suivante : si la CPE prédit la ST et si E est façonné par les FDE, donc la ST devrait être en lien avec la congruence entre P et les FDE. Or, si la ST ne dépend pas de la CPE, elle ne dépendra pas non plus de la congruence entre P et les FDE. Donc, bien que les résultats ne falsifient pas le postulat de Holland (1997), ils ne falsifient pas non plus le fait que les FDE peuvent façonner certains stimuli de E.

Deuxièmement, les résultats soutiennent cependant une certaine pluralité des sources de façonnement, puisque si tous les stimuli de E avaient une même source, il serait probable que leurs corrélations avec la CPE seraient constantes ou du moins qu'elles ne seraient pas significativement différentes.

Or, les résultats démontrent que certaines facettes obtiennent des corrélations de 0,126 (Service social), alors que d'autres obtiennent des corrélations aussi faibles que -0,028 (Compensation). Il est aussi à noter que la facette Service social avait été identifiée comme dépendante des P', alors que la facette Compensation avait, elle, été identifiée comme dépendante des FDE. Donc, ces résultats appuient l'alternative proposée.

Finalement, les données démontrent aussi qu'aucune des facettes identifiées comme dépendantes des FDE n'a obtenu de corrélations significatives avec la CPE, alors que six facettes, parmi les huit facettes identifiées comme dépendantes de l'occupation, ont obtenu une corrélation statistiquement significative avec la CPE, ce qui donne un taux de réussite (*hit rate*) de 90 %.

De plus, les résultats démontrent que la corrélation CPE/ST est significative lorsque la ST est mesurée sur l'ensemble des facettes qui ont été jugées dépendantes de l'occupation ($r = 0,09$; $p < 0,005$) et elle est non significative lorsqu'elle est mesurée sur l'ensemble des facettes jugées dépendantes de l'entreprise ($r = 0,01$; $p > 0,05$). Cependant, il s'agit ici de résultats *a posteriori*, ce qui minimise leurs impacts.

Conséquemment, il est quand même soutenu, autant par la revue de littérature que par l'analyse historique, le sondage et les analyses *a posteriori*, que E n'est pas exclusivement façonné par les P' qui le dominent, mais qu'il l'est aussi par les FDE et, conséquemment, que les facettes dépendantes des FDE ne seraient pas en relation avec la congruence entre la P et les P' qui dominent E, et ce, tel qu'il a été proposé par Holland (1997).

Troisième discussion : La satisfaction au travail se compose d'au moins deux éléments : la satisfaction avec l'occupation et celle avec l'entreprise

En appui à la deuxième discussion, ce qui est suggéré ici, c'est que la ST n'est pas, elle non plus, molaire et qu'il est possible de la décomposer en au moins deux éléments : la satisfaction avec l'occupation, qui, elle, serait en relation avec les intérêts professionnels de la personne, et la satisfaction avec l'entreprise, qui, elle, serait en lien indirect avec les intérêts.

Il serait par contre possible de remettre en question la contribution relative des vingt facettes utilisées pour mesurer la ST, car certaines pourraient ne pas relever de la ST elle-même, mais d'un autre construit. Cependant, les corrélations entre la satisfaction envers les diverses facettes et la satisfaction globale se situent toutes entre 0,610 et 0,873 et elles sont toutes significatives à $p < 0,001$, ce qui suggère que toutes les facettes soient interdépendantes.

Par contre, lorsqu'on analyse les corrélations entre les facettes de la ST et la $ST_{(globale)}$ et cette entre la CPE et la $ST_{(globale)}$, il est possible de constater que les facettes qui contribuent le plus à la $ST_{(globale)}$, c'est-à-dire dont le degré de détermination est plus grand que 60 % (tableau LXIV), sont généralement celles qui obtiennent les corrélations CPE/ST les plus grandes.

Tableau LXIV : Degré de détermination des facettes de la ST et leur source

Facettes	r	r ²	Sign. CPE/ST	Source
Accomplissement	0,873	0,762	0,05	Occupation
Responsabilités	0,860	0,740	0,05	Occupation
Créativité	0,829	0,687	0,01	Occupation
Reconnaissance	0,815	0,664	n.s.	Entreprise
Utilisation des habiletés	0,807	0,651	0,01	Occupation
Activité	0,789	0,623	n.s.	Entreprise
Variété	0,789	0,623	0,01	Occupation
Statut social	0,786	0,618	n.s.	Occupation
Conditions de travail	0,783	0,613	n.s.	Entreprise
Politiques et pratiques de l'entreprise	0,775	0,601	n.s.	Entreprise

Mais ce qui est encore plus important à noter, c'est que quatre des dix facettes qui contribuent le plus à la ST ont comme source l'entreprise, et ce, bien que les six autres, donc la majorité, aient comme source de façonnement l'occupation.

Cependant, cela devient tautologique de dire que les facettes en lien avec l'occupation obtiendront des corrélations CPE/ST plus grandes, puisque E est mesuré par les spécificités de l'occupation et non par celles de l'entreprise. Mais, on ne peut passer sous silence les quatre facettes ayant comme source l'entreprise, car cela démontre aussi que les spécificités de cette dernière affectent aussi la ST globale. Or, cet aspect est complètement ignoré par la théorie de Holland (1997).

Évidemment, il serait possible de limiter la portée de cette théorie en postulant que la CPE génère la satisfaction avec l'occupation, mais ce serait là ignorer les effets de débordement et ignorer que la satisfaction avec l'entreprise détermine près de 50 % de la ST globale ($r = 0,685$; $r^2 = 0,469$; $p < 0,001$).

Ce qui ressort de cette dernière analyse, c'est essentiellement que la relation CPE/ST est probablement une relation à deux niveaux. Dans un premier temps, les intérêts prédisent les besoins relativement à l'occupation et les spécificités que celle-ci offre à P; conséquemment, la CPE permettrait de prédire la $ST_{(occupation)}$. Dans un second temps, la corrélation $ST_{(occupation)}$ et $ST_{(entreprise)}$, qui est de 0,77 ($p < 0,001$) prédirait le lien $CPE \rightarrow ST_{(occupation)} \rightarrow ST_{(entreprise)}$, lien où la $ST_{(occupation)}$ agit comme intermédiaire limitant ainsi la corrélation CPE/ $ST_{(entreprise)}$ à une corrélation ayant une valeur maximale de $[r(CPE/ST_{(occupation)})^2]$ multipliée par $[r(ST_{(occupation)}/ST_{(entreprise)})^2]$, ce que les résultats obtenus semblent confirmer.

Ceci dit, cette troisième discussion appuie la précédente et fait ressortir que non seulement le travail est façonné par deux sources, mais que ces deux sources agissent de manière à façonner différemment les stimuli de E; cela est démontré par le fait que la satisfaction avec les facettes dépendantes de l'occupation est différente de la satisfaction avec les facettes dépendantes de l'entreprise, et ce, bien qu'il existe un lien significatif entre les deux, lien qui peut aussi être conséquent aux effets de débordement (*spill over*) postulés par Judge et Hulin (1994), Judge et Locke (1993), Judge et Watanabe (1993), Rousseau (1978); Staw, Bell et Clausen (1986) et Staw et Ross (1985).

Quatrième discussion : La mesure de la congruence doit être basée sur toutes les dimensions du profil RIASEC

Une des constatations qui ressort des expérimentations effectuées ici est que le protocole de mesure de la congruence a un effet sur la variable CPE et, conséquemment, sur la corrélation CPE/ST.

Plus précisément, ce qui a été démontré c'est qu'il existe des différences significatives dans la mesure de la CPE et dans la relation CPE/ST, et ce, à la fois selon le type d'indice utilisé et selon le nombre de lettres pris en considération.

Un des éléments qui explique cette situation est l'absence de définition précise de ce qu'est la congruence. En fait, Holland (1997) se limite essentiellement à dire que la congruence est élevée quand une personne de type R se retrouve dans un environnement de type R et qu'en fait la congruence se mesure par la distance sur l'hexagone RIASEC.

Au cours des années, plusieurs indices ont vu le jour, chacun d'eux proposant un nouveau protocole de calcul générant des indices plus ou moins adaptés à certains contextes. Évidemment, tous ces protocoles produisent des indices qui sont corrélés entre eux, ce qui avait été démontré par Camp et Chartrand (1992), mais ce que les résultats obtenus ici ajoutent c'est la constatation que, bien que les corrélations entre indices soient significatives, les résultats produits par l'application de différents protocoles sont significativement différents dans le cas des indices « C » et « KP ».

De plus, considérant que, selon Brown et Gore (1994), l'indice « C » et l'indice « KP » obtenaient des corrélations de 0,83 lorsque P était mesurée avec le SDS et de 0,84 lorsqu'elle était mesurée avec le SII et que les résultats obtenus ici donnent une corrélation de 0,89 entre ces deux indices, et considérant aussi que l'ensemble des corrélations inter indices obtenues par Camp et Chartrand (1992) était de 0,56 (e.t. = 0,24) avec un empan allant de 0,05 à 0,98; il est probable que la majorité des indices aurait aussi produit des mesures de CPE et des corrélations CPE/ST significativement différentes. D'ailleurs, seulement 3 des 78 combinaisons de paires d'indices comparées par ces auteurs obtenaient des corrélations plus grandes que celles obtenues ici entre l'indice « C » et l'indice « KP ».

En fait, si tous les indices de congruence ont la prétention d'être des protocoles équivalents de quantification de la variable « congruence », c'est donc que la corrélation entre eux devrait être interprétée comme une mesure de fidélité, puisque dans ce cas, il n'y a pas de variation intersujets. Donc, la question devient : peut-on considérer ces méthodes de quantification de congruence comme des mesures fidèles de celle-ci, et ce, en sachant qu'elles obtiennent une corrélation moyenne de 0,56 entre elles? Qu'advierait-il de la psychologie si elle devait utiliser divers protocoles de mesures de la corrélation, ceux-ci étant corrélés entre eux à 0,56 ?

Conséquemment, il serait important de parvenir à un consensus sur le protocole de quantification de la congruence, ne serait-ce que pour permettre aux méta-analyses de comparer des construits similaires.

La revue de littérature permet de proposer une voie intéressante à cet égard. Prenant appui sur les commentaires de Arnold (2003), Hesketh (2000) et Tinsley (2000) selon lesquels ce que P ne veut pas faire est aussi important dans son choix de carrière que ce qu'elle veut faire, et prenant aussi appui sur les résultats obtenus qui démontrent que l'utilisation des six lettres du profil RIASEC produit des indices significativement différents de l'utilisation de trois premières lettres, il est suggéré que l'indice de congruence retenu devrait prendre en considération les six lettres du profil RIASEC.

Les résultats obtenus ici semblent soutenir ce point de vue, puisque la corrélation CPE/ST basée sur les trois dernières lettres du profil RIASEC est de 0,054 ($p = 0,084$), alors que celle basée sur les trois premières lettres est de 0,09 ($p = 0,770$); les trois dernières lettres semblent donc beaucoup plus déterminantes que les trois premières. Cependant, ces deux résultats ne sont pas significatifs, et ce, bien que la différence entre les mesures de la CPE soit, elle, significative ($t = 15,50$; $p < 0,001$). De plus, aucun auteur n'appuie, théoriquement ou empiriquement, le fait d'exclure certaines dimensions du profil RIASEC dans le calcul de l'indice de congruence.

Pour ce qui est du calcul lui-même, bien que l'indice « KP » soit, selon Camp et Chartrand (1992), un des deux meilleurs indices, on peut se questionner sur le choix des corrélations qui y sont utilisées, c'est-à-dire sur l'utilisation de corrélations identifiées comme représentant celles de la population ou comme des constantes évaluées à partir de ce que seraient théoriquement celles-ci, comme le fait l'indice « C ».

Or, pour pouvoir utiliser celles-ci, il faudrait pouvoir prétendre que l'échantillon est à l'image de la population et pour pouvoir soutenir cette prétention, il faudrait que cet échantillon soit aléatoire, ce qui n'est jamais le cas dans les recherches portant sur la relation CPE/ST. Au contraire, l'échantillon a ses propres caractéristiques et ce n'est que par l'identification des caractéristiques communes de tous les échantillons que l'on peut inférer les caractéristiques de la population.

D'ailleurs, les présents résultats démontrent que l'indice « KP » produit des mesures de la variable CPE et des corrélations CPE/ST différentes lorsque celui-ci utilise soit les corrélations obtenues par Holland (1973), soit celles qui sont spécifiques à l'échantillon utilisé. D'autre part, ceci était prévisible, puisque notre échantillon était très différent de ceux généralement employés et à partir desquels Holland a calculé ses corrélations.

Ceci dit, ce que les résultats démontrent, c'est que la mesure de la relation CPE/ST est plus grande lorsque la CPE est quantifiée en utilisant les six lettres du profil RIASEC et en utilisant les corrélations intertypes spécifiques aux participants comme variables dans l'indice « KP ».

Conséquemment, si la relation CPE/ST est vraie, l'indice « KP », à la fois basé sur les corrélations intertypes de l'échantillon et sur l'utilisation des six lettres du profil RIASEC, serait probablement un meilleur indice de congruence. Ce sont ces éléments qui ont été vérifiés par les quatre premières hypothèses et les résultats ont été conformes à ce qui avait été prévu, ce qui soutient quand même assez bien l'alternative proposée, et ce, tout en reconnaissant que d'autres expérimentations seront nécessaires pour la confirmer.

Cinquième discussion : Bien que la mesure de l'environnement par le PCI soit plus valide que celle du DHOC, elle est probablement incomplète

En se basant sur les résultats de Gottfredson et Holland (1991), il avait été postulé que le *Position Classification Inventory* (PCI) produirait une mesure de l'environnement plus valide que celle du *Dictionary of Holland's Occupational Codes* (DHOC); la vérification qui avait été proposée était que, si tel était le cas, les résultats découlant de la mesure de l'environnement avec le PCI devraient être significativement différents de ceux obtenus par le DHOC, ce que les résultats confirment d'ailleurs.

Cependant, l'absence de corrélation CPE/ST pour la grande majorité des facettes de E qui avaient été identifiées comme dépendantes de l'entreprise laisse entrevoir que le PCI ne mesure que les facettes dépendantes de l'occupation, donc qu'il constitue une mesure spécifique à l'occupation.

Or, ce n'est pas ce que prétendent Gottfredson et Holland (1991), puisque, selon ces auteurs, le PCI est un instrument de mesure de la « position » de la personne dans son environnement; d'ailleurs ils utilisent indifféremment les termes position et occupation comme des synonymes.

La vérification de ces deux mots démontre cependant que le terme « position » implique l'existence d'un lien d'emploi, puisqu'il se définit comme "*an employment for which one has been hired*" (Merriam-Webster, 1998), alors que l'occupation signifie, toujours selon ce dictionnaire, "*an activity in which one engage*". Donc

deux P peuvent occuper une même occupation dans deux entreprises, mais leurs positions sont alors différentes, et ce, bien qu'il soit possible de postuler une équivalence de position. Conséquemment, ce que le PCI mesure, c'est l'occupation et non la position, puisque aucune des variables mesurées par cet instrument ne porte sur les particularités de l'entreprise.

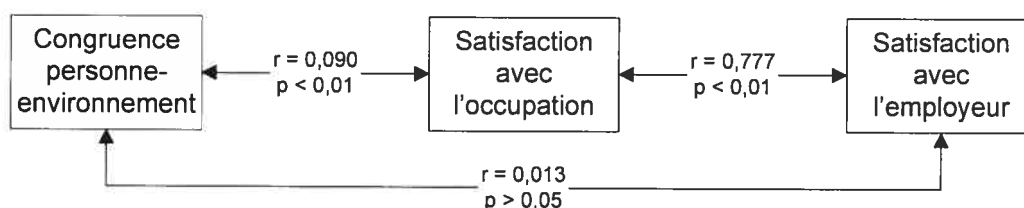
Plus fondamentalement, le problème soulevé ici en est un de concordance entre deux construits, soit celui de satisfaction au travail et celui d'environnement. D'un côté, la satisfaction au travail porte sur l'ensemble du travail et en fait beaucoup de résultats démontrent effectivement que la ST est affectée par des facettes dépendantes surtout de l'entreprise comme la rémunération, les conditions de travail, les confrères de travail, etc.; d'un autre côté, la mesure de l'environnement porte exclusivement sur l'occupation.

Mais si, comme le prétend Holland (1997), la ST est une conséquence de la CPE, c'est donc que la CPE devrait aussi prédire la satisfaction avec la compensation, les conditions de travail, etc., ce qui, selon les résultats obtenus, n'est pas le cas.

Cependant, et comme il a été discuté précédemment, il est quand même normal d'établir un lien entre CPE et la ST, car il est aussi démontré que toutes les facettes de la ST sont corrélées entre elles, donc le fait d'être en lien avec certaines facettes implique, *de facto*, celui d'être en lien avec les autres. Mais la question de fond demeure celle de la causalité, car Holland (1997) propose plus qu'un lien, il postule une causalité de la CPE sur la ST, donc que la CPE génère la satisfaction avec toutes les facettes.

Or, les résultats appuient plutôt un lien indirect entre la CPE et les facettes de la ST qui avaient été postulées comme dépendantes de l'entreprise, et ce, selon le modèle et les données présentés à la figure LXV. Cependant, ils ne soutiennent pas de lien de causalité entre la CPE et la satisfaction vis-à-vis les facettes du travail dépendantes de l'entreprise.

Figure LXV : Lien entre la CPE et la $ST_{(occ.)}$ et la $ST_{(emp.)}$



Donc, la relation CPE/ST, lorsque E est mesuré avec le PCI, serait, dans le cas des facettes dépendantes de l'entreprise, médiatisée par les facettes qui ont été postulées comme dépendantes de l'occupation.

L'ensemble des résultats suggère donc que le PCI est une meilleure mesure de E que le DHOC, mais qu'il n'en demeure pas moins une mesure limitée aux stimuli inhérents à l'occupation et non à ceux appartenant à l'entreprise, alors que la ST dépend elle des deux types de stimuli.

Sixième discussion : Les diverses facettes du travail produisent différentes émotions

Comme il a été mentionné dans les chapitres consacrés à la satisfaction, les résultats obtenus ici démontrent que la ST génère différentes émotions, ces dernières pouvant aller du plaisir à l'indifférence.

De plus, cette variable peut prendre au moins deux opérationnalisations. La première, étant celle de besoins comblés et la seconde, qui est aussi celle qui est généralement utilisée (par exemple Dawis et Loftquist; 1984; Locke, 1976; Smith, 1967; Smith *et al.*), étant l'émotion mesurée. Dans cette optique, il est présupposé que la CPE générera des émotions de plaisir ou de bien-être et que celles-ci seront appréhendées à travers la mesure de la ST.

Or, si tel est le cas, c'est-à-dire si effectivement les P évaluent leur satisfaction à travers les émotions qu'elles ressentent, la mesure de la ST serait biaisée par le fait qu'il existe aussi des facettes du travail qui génèrent l'indifférence ou du désintérêt.

Mais il est aussi possible que la ST soit « le fait que les besoins de P soient comblés par E ». Si tel était le cas, la corrélation CPE/ST serait en fait une relation tautologique puisque, comme il a aussi été démontré, la CPE est fondamentalement la congruence entre les besoins de P exprimés sous forme d'intérêts et les offres de E mesurées par les stimuli qui y sont présents.

Les résultats obtenus ne permettent pas de départager entre ces deux opérationnalisations possibles, mais certains éléments permettent de suggérer que ce qui est mesuré par la ST c'est surtout l'émotion générée.

L'analyse des résultats du type Réaliste est intéressante à cet égard. Étant avantagé quant à la distribution des types RIASEC dans l'environnement, ce type est celui qui obtient les indices de congruence les plus élevés. Cependant, pour ce qui est de la satisfaction, ce type est en deçà de la moyenne et, en fait, il se situe à l'avant-dernier rang pour cette variable. De plus, sa corrélation CPE/ST est négative, et cela, de façon non significative.

Or, les résultats obtenus, quant à l'évaluation de l'importance relative des facettes, indiquent que ce qui est important pour ce type, c'est la « Compensation » et la « Supervision technique », alors que la vérification des émotions conséquentes à la satisfaction des besoins indique que la « Compensation » génère diverses émotions, et ce, dépendamment des personnes ($\chi^2 = 1,412$; $p > 0,05$), et que la « Supervision technique » génère de l'indifférence ($\chi^2 = 42,620$; $p < 0,01$).

Conséquemment, si les besoins les plus importants des types Réaliste étaient comblés, ceux-ci ne pourraient se déclarer satisfaits que si la variable ST était indépendante des émotions; si, au contraire, elle était en lien avec celles-ci, la ST mesurée serait faible.

Évidemment, ce résultat et cette discussion sont très sommaires et leur but est beaucoup plus de soulever une proposition d'explication que de démontrer celle-ci, car en fait elle n'a fait l'objet ni d'hypothèse ni d'expérimentation, autres que celles visant à établir les émotions générées par la ST.

Septième discussion : La linéarité de la relation CPE/ST

Bien que la question de la linéarité de la relation CPE/ST n'ait pas trouvé de réponse ici, certains résultats laissent quand même penser que celle-ci pourrait, dans le cas de certains types RIASEC comme le type Réaliste, être non-linéaire et faire l'objet d'un point de rupture.

En effet, pour ce type, les corrélations CPE/ST sont à la baisse entre le premier et le dernier décile, et ce, autant lorsque la ST est prise dans sa globalité que lorsque ses vingt facettes sont prises isolément. De plus, l'analyse par décile présentée dans le chapitre précédent (figure 45) laisse croire à l'existence d'un point de rupture.

Évidemment, les résultats obtenus n'atteignent pas le degré de signification statistique nécessaire pour conclure à l'existence d'un point de rupture, même si on retrouve quand même certains indices de l'existence possible de celui-ci, du moins pour ce qui est du type Réaliste.

Toutefois, ces résultats sont loin d'être concluants et les seules indications plausibles de non-linéarité s'appliquent au type Réaliste qui a une relation CPE/ST négative. Conséquemment, il serait futile d'explorer plus à fond la possibilité d'une non-linéarité de ce type, et ce, à partir des données obtenues ici, car cela risque de ressembler plus à une interprétation d'une planche du Rorschach qu'à une analyse scientifique de données.

Huitième discussion : Peu importe la raison, les P et les E tendent vers la congruence

Bien que la relation CPE/ST n'ait pas été soutenue par les résultats, il n'en demeure pas moins que ceux-ci appuient quand même le fait que les personnes et les environnements tendent vers la congruence.

Pour démontrer cet élément particulier, une comparaison a été faite entre les indices de congruence « KP » des participants de cette recherche, celle-ci étant cependant basée sur la première lettre seulement, et ceux d'une population aléatoire de P et de E ayant exactement la même distribution en termes de type RIASEC que les échantillons des P et des E utilisés.

Les résultats démontrent que la congruence moyenne des participants est de 0,533, alors que celle du groupe aléatoire est de 0,238, la différence étant significative à $p < 0,001$ ($f = 31,349$, $t = -16,908$; $dl = 2038$).

Conséquemment, on ne peut nier que les P et les E tendent globalement vers une certaine congruence, mais la satisfaction au travail ne semble pas être la cause motivante. Si tel est le cas, il est donc probable que la théorie ASA de Schneider (2000) représente une meilleure explication à la CPE.

En effet, la CPE peut être soit le fait d'un choix conscient de P qui serait motivé par la recherche de la ST, soit le résultat d'une décision de E de rechercher les P qui lui ressemblent. Compte tenu de la faible relation entre la ST sur la CPE qui représenterait au mieux 9 % de détermination, il est peu probable que la détermination de la CPE sur la ST produise à elle seule les différences mesurées entre la distribution aléatoire et l'échantillon de la CPE.

Par contre, la modèle ASA de Schneider (2000) n'a pas besoin du concept de « motivation » et elle présente plutôt la CPE comme une conséquence probable du processus de sélection qu'exercent les E sur les P; en fait, elle introduit un processus de sélection naturelle basé sur la similitude des personnes qui partagent un même environnement physique.

Cependant, les résultats obtenus ici ne permettent pas de conclure, ni de favoriser une théorie plutôt que l'autre. Ils ne peuvent que faire ressortir que la P et les E tendent vers la congruence et que ce phénomène ne peut s'expliquer seulement que par la motivation à obtenir la satisfaction au travail.

Portée des résultats

Le but de cette section est de faire ressortir les conséquences pratiques de la recherche effectuée et de suggérer des ajustements à l'utilisation de la théorie de Holland (1997), et ce, autant au point de vue pratique que théorique.

Au point de vue pratique, quatre aspects seront particulièrement approfondis, ces derniers portant essentiellement sur l'utilisation de cette théorie pour le conseil de carrière, tandis qu'au point de vue théorique, les aspects analysés porteront surtout sur les protocoles de recherche.

L'utilisation de la théorie de Holland (1997) pour le conseil en choix de carrière

Considérant que la théorie de Holland est largement utilisée pour conseiller les choix de carrière (Dawis et Loftquist, 1984; Holland, 1992) et qu'en fait cette utilisation semble être son but premier (Holland, 1985c) et considérant que, selon Cronbach (1990), les inventaires d'intérêts, qui sont les instruments permettant l'application de cette théorie sont utilisés par trois millions de jeunes personnes chaque année, on peut penser qu'un très grand nombre de conseils de carrière sont basés sur cette théorie.

Or, les données obtenues ici indiquent que cette théorie a des limites et qu'elle doit être utilisée avec parcimonie, car son application de même que ses bénéfices prévisibles ne sont pas aussi universels que le prétend son auteur.

1 : La prédiction de la ST

Considérant le fait que les résultats appuient en partie le fait que la ST n'est pas seulement déterminée par l'occupation, mais qu'elle l'est en bonne partie par l'entreprise elle-même et considérant que les deux sources sont en relation significative ($r = 0,777$; $p < 0,001$), il devient alors important d'accepter que la causalité de la CPE sur la ST ne peut être valide que pour certaines facettes, donc seulement pour une partie de la ST. De plus, cette prédiction est en soi liée au type RIASEC de la personne évaluée. Cependant, arrêtons-nous sur la notion de limite en ce qui a trait aux facettes.

Cette limite, en ce qui a trait aux facettes de la ST, pourraient être déterminées par la CPE, implique donc que, malgré la connaissance des caractéristiques des occupations, l'absence de données sur les caractéristiques de l'employeur limite la capacité globale de prédiction de la ST, ce qui peut aussi expliquer, tout du moins en partie, la faiblesse des corrélations CPE/ST généralement obtenues et celle de la capacité prédictive de la CPE.

Ceci pris en considération, le commentaire de Tinsley (2000) sur la conséquence des erreurs de prédiction prend tout son sens : peut-on, à la lueur de ce que l'on sait sur la relation entre la CPE et la ST, suggérer à une P de limiter son exploration des choix de carrière à ceux avec lesquels elle est en congruence ?

Comme il a été discuté précédemment, les deux types d'erreurs sont possibles et chacune d'elles peut avoir des conséquences importantes, la première en conseillant à P un emploi où elle ne sera pas satisfaite et la seconde en décourageant P d'opter pour

un emploi où elle pourrait être malgré tout satisfaite. Or, le premier type d'erreur aura probablement des conséquences moindres, car si P est insatisfaite de son choix de E, elle pourra en changer, et ce, bien que ce changement ait certainement un coût, autant pour P que pour E.

Cependant, ce qui est surtout dommageable, c'est le fait de décourager P de choisir une certaine occupation. Dans ce cas-ci, P pourrait ne jamais réaliser l'erreur commise, ce qui fait qu'elle ne pourra pas prendre action pour la corriger, comme dans le cas de la première erreur, et qu'elle pourrait alors demeurer dans un E non satisfaisant, faute de connaître mieux.

De plus, bien qu'il avait été postulé précédemment qu'il pourrait tout du moins exister un point de rupture à partir duquel la CPE aurait une détermination significative sur la ST, et ce, pour toutes les P, ce postulat n'a pas été confirmé par les résultats; ceci implique donc, à son tour, que l'effet de la CPE est probablement faible, et cela, tout le long des deux continuums (ST et CPE).

Donc, par suite du travail effectué ici, ce qui est proposé c'est que la satisfaction avec l'employeur et la satisfaction avec l'occupation sont, en grande partie, indissociables et que la prédiction de la ST doit reposer autant sur la connaissance des caractéristiques de l'occupation que de celles de l'employeur.

Par contre, lorsque les caractéristiques de l'employeur ne sont pas connues, la prédiction de la ST, basée sur la CPE, a un potentiel très faible, puisque les caractéristiques de l'employeur pourraient déterminer, hypothétiquement, jusqu'à 50 % de la $ST_{(globale)}$, alors que la CPE ne détermine, empiriquement, que 9 % de celle-ci.

Il faut cependant garder en contexte les propos précédents, car ceux-ci n'ont pas pour but d'invalider le conseil de carrière basé sur la CPE, mais de démontrer que cette théorie doit chercher ses appuis ailleurs que dans sa relation avec la ST. D'ailleurs, plusieurs autres conséquences de la CPE ont été postulées, soit la pérennité (Meglini, Ravlin et Adkins, 1989), l'absentéisme (Furnham et Walsh, 1990), le stress (Malslach et Goldberg, 1998) et même la frustration au travail (Furnham et Walsh, 1990). C'est possiblement parmi elles que se trouve la justification de la nécessité d'optimiser la CPE.

2 : La mesure ou la catégorisation de E

De plus, l'ensemble des résultats et de la revue de littérature fait aussi ressortir l'absence d'un instrument adéquat de mesure de l'environnement global. Bien que le PCI soit probablement plus valide que le DHOC, la revue de littérature et les résultats empiriques démontrent qu'il s'agit essentiellement d'un instrument de mesure de l'occupation qui a cependant l'avantage de pouvoir être complété lorsque la position, c'est-à-dire l'occupation et l'employeur, est connue.

Étant donné qu'il est peu probable que la ST puisse être appréhendée de façon parcellaire, c'est-à-dire par certaines variables qui génèrent la satisfaction avec certaines facettes et par d'autres qui, elles, génèrent la satisfaction avec certaines autres facettes, toutes variables réunies générant la ST globale, il faudrait que les facettes soient indépendantes, ce qui n'est pas le cas. Ceci dit, il apparaît nécessaire qu'un tel instrument soit éventuellement développé.

Évidemment, en conseil de carrière, l'employeur n'est généralement pas connu, ce qui implique que la capacité de prédire la ST en est d'autant réduite, ce qui, à son tour, signifie qu'il n'est probablement pas prudent de tenter de la prévoir à partir de données sur E qui sont incomplètes.

3 : Le nombre de lettres pris en considération

De plus, considérant qu'en conseil de carrière, la seule variable connaissable et mesurable est le profil RIASEC de la personne et que celui de l'occupation doit généralement être estimé à partir du DHOC, on ne peut utiliser que les trois premières lettres du profil, ce dictionnaire ne présentant que ces dernières.

Étant donné qu'il est démontré ici que l'utilisation des trois premières lettres produit des relations CPE/ST significativement différentes et plus faibles que l'utilisation des six lettres et sachant que la relation CPE/ST est déjà elle-même faible, soit de 4 % à 9 % de détermination, cette mise à l'écart a comme conséquence de réduire encore plus la capacité de prédiction.

De plus, si comme le soutiennent Hesketh (2000) et les résultats obtenus ici, les dimensions qui représentent ce que P n'aime pas faire sont plus importantes en relation avec la ST que celles qui représentent ce qu'elle aime faire, cette mise à l'écart des trois dernières lettres du profil RIASEC pourrait limiter encore plus la prédiction de ST basée sur la CPE.

4 : La mesure de la CPE

Évidemment, une des difficultés de l'utilisation de la théorie de Holland (1997) pour le conseil de carrière est de statuer sur la congruence ou en fait d'établir les limites de celle-ci. En pratique, si une P a un profil RIA, doit-on lui conseiller de se diriger vers des emplois de type R, RI ou RIA?

Si le but de l'intervention est de favoriser la ST et si la seule alternative pour le conseiller est de prendre une, deux ou trois lettres en considération, et ce, à cause des limites du DHOC qui, lui, procure seulement les trois premières lettres, le nombre de lettres retenues n'a pas d'impact, car, selon les résultats obtenus, les corrélations CPE/ST seraient faibles, voire non significatives.

En fait et comme il a été démontré, les résultats suggèrent que les trois dernières lettres du profil RIASEC sont plus déterminantes sur la ST que les trois premières lettres. Ceci dit, il est donc impossible pour le conseiller de prendre en compte ces dernières lettres, car elles ne lui sont pas accessibles pour l'instant, devant être générées par le PCI et que cet instrument n'est utilisable que lorsque le E spécifique (occupation chez un employeur) est connu, ce qui n'est pas le cas ici. Conséquemment, le conseil d'orientation souffrira de cette lacune importante.

Conclusion sur l'utilisation de la théorie de Holland (1997) pour le conseil de carrière

Ceci dit, tout porte à croire que les recherches effectuées sur la théorie de Holland (1997), et en particulier celle effectuée ici, ne fournissent pas assez d'appuis empiriques pour que cette théorie puisse servir de modèle pour le conseil de carrière.

Qui plus est, il est même possible, dans le cas de certains types RIASEC, que l'application de ce modèle puisse nuire aux chances de la personne de se trouver un emploi satisfaisant.

Cependant, on ne peut que reconnaître que globalement les P et les E tendent vers une congruence, mais il est, pour le moment, impossible de savoir si cette congruence a un impact positif ou négatif sur ceux-ci.

Par contre, selon le modèle ASA (Schneider, 2000), il semble que la CPE ait comme conséquence d'augmenter les chances de P d'obtenir et de conserver un emploi avec un certain E (avec lequel elle serait congruente).

Donc, si le but du conseiller est strictement d'aider P à se trouver un emploi, il est plausible que la mesure du profil RIASEC de la personne et la recherche d'un environnement congruent avec ce profil, procure une méthode valable en soi.

La recherche sur la théorie de Holland (1997)

Il serait difficile, à la lueur des résultats obtenus ici, de promouvoir la recherche portant sur la théorie de Holland (1997), appliquée intégralement, c'est-à-dire comme un modèle universel de prédiction de la satisfaction au travail. Par contre, les résultats acquis peuvent servir à planifier des recherches sur des modèles alternatifs impliquant la congruence personne – environnement. Voici donc quelques éléments qui ressortent de ce travail et qui pourraient améliorer les recherches futures sur ce construit.

Premièrement, à partir du moment où il est démontré que les différents indices de congruence, de même que le nombre de lettres pris en considération et la position de ces dernières dans le profil RIASEC, ont un impact significatif sur la quantification de la congruence, il est dès lors essentiel de porter une attention particulière à ces choix; de plus, les comparaisons entre les résultats de recherche, de même que les méta-analyses doivent tenir compte de cet élément.

Deuxièmement et là où le potentiel est probablement le plus grand, c'est en ce qui a trait à la notion de molécularité de l'effet de la CPE. Ce que les résultats démontrent surtout c'est que la recherche portant sur la CPE et sur ses effets doit abandonner le postulat d'équivalence interdimensions et s'ajuster au fait que les P et E qui ont des types RIASEC différents sont aussi fondamentalement différents, puisque le type des P représente leur personnalité et le type des E, les stimuli présents et absents.

Évidemment, une telle approche complexifie la recherche, mais elle pourrait par contre, dans certains cas, identifier et/ou démontrer des effets beaucoup plus significatifs que lorsque la recherche est effectuée de façon molaire.

Troisièmement, une autre constatation émerge de ce travail : l'absence d'un instrument de mesure globale de E, c'est-à-dire d'un outil psychométrique qui prendrait en compte autant les facettes de l'occupation que celles de l'employeur.

Pour pouvoir progresser, la recherche portant sur la CPE devra donc se doter d'un instrument capable de mesurer E dans sa globalité.

En conclusion, la recherche présentée ici constitue un jalon de plus dans la quête de la compréhension des effets de la congruence personne – environnement et, bien que les résultats n'apportent pas de réponse complète, ils n'en procurent pas moins plusieurs options de recherche.

Chapitre 15: Conclusions et recommandations

The course of nature is to divide what is united and to unite what is divided.

Goethe

Évidemment, il est beaucoup plus intéressant de pouvoir établir des lois universelles plutôt que des règles particulières, ces dernières ayant une portée limitée, autant au niveau pratique que théorique. Einstein exprimait bien cette façon de penser lorsqu'il disait "*I want to know God's thoughts, the rest are details*". De même, il est plus agréable de voir se confirmer des théories qui sont en accord avec un « sens commun », donc qui sont à la fois admises et partagées par la communauté sociale.

Fondamentalement, la théorie de Holland (1997), théorie qui postule un lien causal de la congruence personne – environnement (CPE) sur la satisfaction au travail (ST), remplit ces deux conditions; elle est présentée comme universelle et elle est conforme au sens commun, sens qui s'exprime souvent par l'expression anglaise "*a square peg in a square hole*".

De plus, cette théorie s'inscrit dans la lignée des grandes théories sociales. Premièrement, elle respecte l'essence du " *one best way* " de Frederick Taylor (1911) et elle s'inscrit aussi dans le schème de « la main invisible » de Adam Smith (1881), schème qui postulait d'ailleurs qu'une société se façonnait par elle-même, et ce, à l'image de ses membres et qu'il ne fallait pas que l'état s'ingère dans ce façonnement.

Effectivement, selon Holland (1997), pour chaque type de P, il existe un et un seul type de E qui lui procurera la satisfaction au travail ("*one best way*") et cela s'expliquerait par le fait que les E sont façonnés par « la main invisible » des P' qui les dominant. Conséquemment, l'apport des fondateurs et des dirigeants d'entreprise (FDE) de même que celui de l'état doivent être mis de côté et considérés comme négligeables, voire même inexistants. Donc, la théorie de Holland constitue un mariage parfait entre deux grandes théories, celle de Smith et celle de Taylor, et le sens commun, qui, lui, repose sur des racines aussi profondes que Aristote et Platon.

Cependant, bien qu'ayant marqué la société et le travail de manière fondamentale, ces théories ont depuis plusieurs années été remplacées. D'une part, l'école des relations humaines (1927-1932) a supplanté le taylorisme et, depuis lors, cette approche est tombée en désuétude. D'autre part, la majorité des pays ont fait fi des recommandations de Smith, en s'immisçant dans les relations entre P et E, et ce, en instaurant une forme quelconque du " *New Deal* " américain (1933-1938), ce qui entraîne une légalisation des relations de travail, donc l'imposition de contraintes à la « main invisible » des P' dominantes.

Qui plus est, plusieurs revues de littérature (par exemple : Spokane, 1985; Tinsley, 2000) et plusieurs méta-analyses (Assouline et Meir, 1987; Devinat, 1999; Tranberg *et al.*, 1993) ont fait ressortir la faiblesse des résultats empiriques des recherches portant sur cette relation. De plus, tous ces auteurs avaient aussi soulevé des interrogations sur son caractère universel, chacun y allant de sa propre explication.

En fait, la relation que propose la théorie de Holland (CPE → ST) repose théoriquement sur un certain nombre de postulats explicites ou implicites qui n'ont pas tous été démontrés empiriquement. D'un côté, il faut reconnaître qu'il y a suffisamment de données pour appuyer le fait que le type de personnalité peut être déduit des besoins professionnels et, conséquemment, que les individus partageant un même type de personnalité vont partager *grosso modo* les mêmes besoins.

Mais, d'un autre côté, le lien entre les intérêts et les besoins n'est pas suffisamment démontré et cette critique s'applique aussi bien pour ce qui est des appuis théoriques qu'empiriques. D'ailleurs, plusieurs auteurs contestent ce lien en proposant que les besoins ne génèrent l'intérêt que dans la mesure où ils sont non comblés et atteignables, cette question étant presque aussi vieille que la notion d'intérêts elle-même (par exemple, Arnold, 1906b; Stumpf, 1883). Or, cette alternative a été mise de côté par Holland, et ce, sans qu'il propose aucun appui empirique pour soutenir ce choix.

De plus, Holland postule que la congruence est un besoin universel et uniforme (qualitativement et quantitativement), donc indépendant de la personnalité.

Conséquemment, il accorde à la congruence un statut de « super besoin » ayant des caractéristiques différentes des autres besoins professionnels.

Finalement, Holland ignore les différences possibles entre les P et les P' et il postule une égalité quant à la perception des stimuli de E, donc que différentes P percevront les stimuli de E de la même façon, ce qui va à l'encontre de ce qui a été démontré par les gestaltistes. Conséquemment, le postulat selon lequel la satisfaction des P' vis-à-vis des stimuli de E est en soi un gage de la satisfaction des P vis-à-vis de ces mêmes stimuli si ceux-ci partagent un même profil RIASEC, est contraire à certaines autres théories. D'ailleurs, ce postulat n'a pas, non plus, été démontré empiriquement.

Cependant, la théorie de Holland sur la relation CPE/ST souffre aussi, et même encore plus, de l'ambiguïté entourant le construit de ST. Premièrement, pris dans son sens littéral, la ST n'est rien d'autre que la CPE, puisque par définition elle exprime le fait que les besoins de P sont comblés par les offres de E, donc que ces deux éléments (besoins de P et offres de E) sont en adéquation.

Par contre, en psychologie du travail et des organisations, autant la recherche que la théorie portant sur la relation CPE/ST conçoivent généralement cette dernière comme un affect, les affects de plaisir et de bien-être étant les plus utilisés. Or, ici encore, rien ne démontre que les participants aux recherches évaluent effectivement leur niveau de ST par le plaisir ou le bien-être qu'ils ressentent face aux facettes de leur emploi et rien ne démontre non plus que ces affects soient une conséquence incontournable de la ST.

Le travail présenté ici s'était donné comme objectif premier de vérifier ce caractère universel et uniforme, voire molaire, et ensuite d'explorer certaines règles d'application particulières, soit moléculaires; les résultats obtenus fournissent d'ailleurs un éclairage nouveau sur ces éléments.

Premièrement, en ce qui a trait à la ST, les résultats démontrent que l'affect qu'elle génère n'est pas aussi universel que le postule la majorité des auteurs. En fait, ce qui a été démontré c'est que, dans certains cas, la ST peut produire de l'indifférence, quoique les affects de plaisir et de bien-être soient ceux qui sont le plus souvent évoqués par les participants. Donc, encore ici, le caractère universel de l'affect généré n'est pas appuyé.

Deuxièmement, l'ensemble des résultats a permis aussi de falsifier le caractère universel de la relation CPE/ST, et ce, en démontrant que l'effet de la CPE sur la ST était fondamentalement dépendant du type RIASEC des personnes, donc que cette théorie ne pouvait s'appliquer qu'à certains types de personnes ainsi que certaines facettes de la satisfaction au travail.

Troisièmement, ce travail démontre qu'il est plausible que l'environnement de travail soit façonné en partie par les fondateurs et/ou les dirigeants d'entreprise, ce qui va à l'encontre du postulat de Holland (1997), selon lequel l'environnement de travail est façonné par les personnes qui l'occupent, donc que son type RIASEC est celui de la majorité de celles-ci. Or, les résultats démontrent aussi que les FDE ont globalement un type RIASEC différent du reste des P, ce qui signifie que s'ils façonnent effectivement les E, ces derniers ne seront pas strictement à l'image des P dominantes.

Cependant, dans un cas particulier, il y a un résultat qui va à l'encontre des méta-analyses, soit celui du lien entre les corrélations CPE/ST et le type RIASEC. Alors que les méta-analyses démontraient que les types « Entrepreneur » et « Conventionnel » obtenaient les corrélations CPE/ST les plus élevées, les résultats obtenus ici démontrent que ce sont surtout les types « Artistique » et « Social » qui obtiendraient les corrélations les plus hautes lorsque E est mesuré par le PCI. Cependant, il est très intéressant de constater que ces résultats concordent essentiellement avec ceux des méta-analyses lorsque E est assimilé aux FDE, donc à l'entreprise.

Cette situation pourrait s'expliquer par certains éléments comme l'utilisation d'une nouvelle mesure de l'environnement qui a été démontrée plus valide et par une meilleure représentativité des participants en ce qui concerne leur typologie. De plus, il serait aussi possible que cela indique que les questions généralement posées dans les recherches, questions qui sont souvent du genre « Êtes-vous satisfait avec votre emploi ? » (exemple tiré de Meir et Erez, 1981), soient interprétées principalement vis-à-vis l'emploi, voire l'employeur, plutôt que vis-à-vis l'occupation, voire le métier.

De plus, la revue de littérature et certaines analyses effectuées sur les résultats empiriques ouvrent la porte à un autre lien CPE/ST, soit celui où la congruence est à la fois la cause et l'effet, puisque, dans son sens littéral, la satisfaction est le fait que E comble les besoins de P, donc que ces deux derniers soient en congruence.

Finalement, le travail présenté ici permet aussi de dégager des pistes de recherches par rapport à certaines autres règles particulières qui pourraient et qui devraient être explorées.

Considérant la règle du rasoir de Ockham qui stipule "*Pluralitas non est ponenda sine necessitate*" (Il ne faut jamais poser une pluralité sans y être contraint par la nécessité), règle connue aussi comme la loi de la parcimonie et qui suggère que s'il existe une explication plus simple à un phénomène, celle-ci doit être favorisée, il est intéressant de faire ressortir les explications alternatives simples qui découlent de ce travail.

Trois explications simples sont aussi plausibles. La première étant que, pour les personnes, la congruence avec leur environnement est un besoin comme un autre et qu'il peut être plus ou moins important selon leur personnalité, donc selon leur type RIASEC. La deuxième explication est que la congruence est en fait un indice de la capacité de l'environnement à combler les besoins de la personne, mais que cette relation ne peut pas être appréhendée partiellement comme le fait Holland. Finalement, la troisième explication, serait que la congruence est similaire aux facteurs d'hygiène de Herzberg (1966), c'est-à-dire qu'elle intervient lors la création du lien entre P et E et qu'après, son effet deviendrait pratiquement nul.

La congruence vue comme un besoin

On ne peut nier que les P et les E tendent vers la congruence et cela a été clairement démontré lors de la simulation effectuée dans le chapitre précédent. De plus, on sait aussi que la congruence faisait partie des besoins postulés par Murray (1938). Or, si

tel était le cas, la congruence serait elle aussi en compétition avec les autres besoins quant à son importance, ce qui veut dire que, pour certains types RIASEC elle serait importante, alors que pour d'autres, elle aurait une importance moindre, voire même négative, et c'est d'ailleurs ce que les résultats démontrent.

Dans cette ligne de pensée, le lien CPE/ST significatif chez les types Artistique et Social pourrait s'expliquer par le fait que ces deux types valorisent, en moyenne, trois fois plus de facettes du travail que les autres types RIASEC, ce qui implique qu'il y a plus de chances que ceux-ci valorisent aussi la facette Congruence.

Cependant une personne pourrait argumenter que, si tel était le cas, la corrélation, la CPE et les diverses facettes de la satisfaction devraient être de l'ordre de celles obtenues entre les facettes de la ST. Cependant, cela devrait effectivement être le cas si la mesure de la congruence était effectuée de façon subjective, et ce, comme celle des autres facettes de la ST, mais cela ne serait pas nécessairement vrai si la CPE était mesurée de façon objective et la ST de façon subjective.

L'exemple de la satisfaction face à la compensation appuie bien cette explication. Les résultats obtenus démontrent que la corrélation entre le salaire, comme mesure objective, et la satisfaction relativement à la compensation est de 0,185 ($p < 0,001$), donc que le salaire réel détermine environ 4 % de la satisfaction avec la compensation et qu'il est en corrélation avec la ST globale à 0,128, ces deux dernières valeurs étant effectivement de l'ordre de ce que l'on retrouve généralement dans les mesures de la relation CPE/ST.

Donc, le fait de passer d'une mesure objective à une mesure subjective transforme fondamentalement la mesure du lien, ce qui implique à son tour qu'il serait plausible que la relation CPE/ST soit différente lorsque la CPE est évaluée de façon subjective ou objectivement par un indice (mathématique, géométrique ou algébrique).

Évidemment, il s'agit ici beaucoup plus d'un exercice d'exploration que d'une preuve empirique, mais certains éléments portent à croire que la congruence serait elle aussi un besoin, mais que celui-ci aurait été amplifié par la théorie de Holland (1997), au point où tous les autres besoins seraient perçus comme étant subordonnés à celui-ci.

D'ailleurs, il aurait été tout aussi possible de postuler que la compensation prédit la ST, puisque qu'il existe une corrélation statistiquement significative entre celle-ci et la satisfaction. D'ailleurs, cette dernière satisfaction est aussi en lien statistiquement significatif avec la satisfaction globale, et ce, bien que la corrélation « compensation » vs ST ne soit pas statistiquement significative, tout comme la corrélation CPE/ST.

Ceci dit, rien ne démontre que le besoin de congruence doit avoir, ou qu'il a effectivement, un statut particulier parmi tous les autres besoins de la personne, pas plus qu'il est démontré que le besoin de congruence soit universel.

Au contraire, tous les résultats obtenus ici soutiennent plutôt le fait que la congruence répond aux mêmes caractéristiques que les autres besoins qui ont été analysés et qu'elle varie quantitativement et qualitativement d'un type RIASEC à l'autre, comme tous les autres besoins.

La congruence vue comme un indice partiel de la capacité de E à combler les besoins de P

Le terme congruence pris dans son sens littéral signifie essentiellement la similitude (géométrique) entre deux éléments. Dans la théorie de Holland, cette similitude serait celle entre tous les besoins professionnels de P et toutes les offres de E (son emploi).

Or, les besoins de P sont à la fois multiples et spécifiques, et cela, comme il a été démontré dans ce travail. Donc, pour que la congruence entre les intérêts professionnels, exprimés en termes de type RIASEC, et les offres de l'environnement, elles aussi exprimées selon cette typologie, puissent générer la satisfaction des besoins professionnels de la personne, deux éléments seraient nécessaires.

Premièrement, il faudrait que la mesure des intérêts couvre toutes les facettes du travail ou que les corrélations entre ces facettes soient telles que la satisfaction avec une facette entraînerait la satisfaction avec toutes les autres facettes.

Deuxièmement, il faudrait aussi que les intérêts représentent aussi bien les besoins comblés que ceux qui ne sont pas comblés, de même qu'il faudrait qu'ils représentent ceux qui sont atteignables comme ceux qui ne le sont pas, et ce, que ceux-ci soient comblés ou non.

En fait, dans le paradigme de Holland, la mesure des intérêts professionnels porte essentiellement sur des titres d'emplois, comme si le titre d'emploi pouvait exprimer l'ensemble des besoins professionnels de P. Or, comme il a été démontré, plusieurs facettes du travail, dont de la satisfaction au travail, sont indépendantes de l'occupation.

De plus, on se rappellera qu'il a aussi été établi que la majorité des types RIASEC, soit les types Réaliste, Investigateur, Entrepreneur et Conventionnel, types qui représenteraient collectivement plus de 85 % de la population, trouve plus importantes les facettes du travail qui ont été jugées par des experts comme dépendantes de l'entreprise. En fait, les seuls groupes échappant à cette règle sont évidemment les types Artistique et Social, ces derniers étant aussi les deux seuls types à obtenir une corrélation CPE/ST statistiquement significative.

En ce qui a trait à l'environnement, un aspect important ressort aussi de ce travail, soit la relation entre occupation et environnement. Dans le paradigme de Holland (1997), l'occupation est un prédicteur de la satisfaction au travail dans la mesure où elle est une représentation fidèle de l'environnement de travail. Or, Holland postule, implicitement encore une fois, cette représentativité de l'occupation, et ce, sans démontrer ce postulat.

Donc, dans le paradigme de Holland, la congruence mesurée n'est qu'une partie de la congruence personne – environnement et cette partie semble, pour la majorité des types RIASEC, être la moins importante. Cependant, il faut admettre que c'est la seule partie qui peut être mesurée avant que E soit connu en entier, c'est-à-dire avant que l'entreprise où P désire travailler soit connue.

D'ailleurs, il est intéressant de noter que, pour ce qui est des stimuli dépendants de l'entreprise, la relation CPE/ST est plus grande lorsque le type de E est assimilé à celui des FDE. Conséquemment, les types Entrepreneur et Conventionnel obtiennent, dans ce cas-ci, des corrélations CPE/ST plus grandes que les autres types, ce qui avait été proposé dans le chapitre portant sur l'environnement.

Étant donné que cette théorie est surtout utilisée dans le conseil de carrière, l'environnement visé n'est définissable que par l'occupation, donc E ne peut être connu que partiellement et dans sa partie la moins importante pour la majorité des personnes, car les types R, I, E et C représentent, selon Gottfredson et Daiger (1977), la grande majorité des personnes.

Ceci dit, la congruence, telle qu'elle est utilisée dans le paradigme de Holland, n'est donc qu'un indice partiel de la possibilité qu'un type de E comble certains besoins de P, mais cette possibilité est, à son tour, basée sur un estimé lui-même partiel des stimuli de E, estimé limité à certaines facettes plus ou moins importantes pour ce E et cette P.

En conclusion, pour que la CPE puisse prédire la ST, il faudrait pouvoir appréhender l'ensemble des besoins de P et des offres de E, ce qui implique que le E doit être identifiable et mesurable.

Présentement ni le VPI ni le PCI ne prétendent être, et ne sont, des mesures de l'ensemble des besoins de P et des offres de E; ils n'en sont que des mesures partielles visant des éléments sans importance pour la majorité des P. Donc, il n'est pas surprenant que les corrélations CPE/ST soient faibles et même sous le seuil de signification statistique de 0,05; comme cela a été le cas dans cette recherche.

La congruence vue comme un facteur d'hygiène

Dans son modèle, Herzberg (1966) postulait l'existence de deux types de facteurs, ceux de motivation, qui eux pouvaient générer la satisfaction et ceux d'hygiène qui, tout en étant inaptes à générer la satisfaction par eux-mêmes, n'en sont pas moins une condition préalable.

La faiblesse des corrélations CPE/ST, que celles-ci soient considérées globalement ou par type RIASEC, indique qu'il est peu probable que la CPE soit un facteur de motivation ou de satisfaction, ce qui laisse par contre en blanc la possibilité que la CPE soit quand même un facteur d'hygiène.

De fait, les résultats obtenus ici démontrent que les personnes et les environnements tendent effectivement vers la congruence, de même qu'ils démontrent que les dernières lettres du profil RIASEC, qui, elles, pourraient représenter ce que la personne n'aime pas faire, ont une corrélation plus forte avec la satisfaction au travail que les trois premières lettres, qui, elles, représentent ce que la personne aime faire. Ces résultats suggèrent donc qu'il serait plausible que la congruence puisse être assimilée à un facteur d'hygiène.

Dans cette optique, la CPE serait nécessaire à l'établissement et au maintien initial du lien d'emploi, lien qui serait alors établi sur la prévision de satisfaction réciproque de P et de E dans leur relation, l'effet de la CPE sur la ST étant alors minime. Cette approche s'inscrit d'ailleurs dans la ligne de pensée de Schein (1985; 1992) et Schneider (1983a; 1983b; 1987; 1989; 2000) et en particulier dans le modèle ASA (*attraction, selection, attrition*) de Schneider (2000).

Autres éléments importants

Par contre, là où le bât blesse, c'est lorsque la relation CPE/ST est utilisée comme un élément central dans le choix de carrière, et ce, au détriment des autres besoins de P. Évidemment, étant donné les corrélations existantes entre les diverses facettes de la ST, si la CPE est un besoin, plus P aura une congruence élevée, plus elle sera satisfaite avec son travail. D'ailleurs, cela est aussi vrai pour toutes les autres facettes du travail, car, comme il a été démontré précédemment, elles sont toutes corrélées significativement. Donc, aussitôt qu'une facette du travail est améliorée, la ST globale l'est aussi.

En se basant sur les résultats obtenus ici, une telle utilisation de la théorie de Holland (1997) ne pourrait et ne devrait pas être fondée sur le lien CPE/ST, puisque la CPE n'est pas un prédicteur valide de la ST, et cela est probablement vrai pour la grande majorité de la population. Cependant, il demeure quand même possible que la CPE soit un prédicteur valide pour d'autres variables dépendantes et, dans ce cas, son utilisation pourrait être justifiée; par contre, cette dernière possibilité échappe au but et au contenu de ce travail. Elle devra donc faire l'objet d'autres recherches.

Finalement, il serait aussi intéressant d'utiliser la congruence à la fois comme une donnée objective, comme celle tirée de la mesure des intérêts, et aussi comme une donnée subjective calquée sur le modèle de mesure des autres facettes du travail qui sont généralement évaluées à travers un questionnaire de satisfaction comme le MSQ. Le but visé par une telle expérimentation serait alors de déterminer s'il serait possible d'obtenir des corrélations entre la congruence (évaluée subjectivement comme les autres facettes du travail) et la $ST_{(globale)}$, de l'ordre de celles généralement obtenues entre les facettes de la ST et la ST globale. Ces données permettraient alors à la fois de répondre à la question de l'effet du type de mesure (objective vs subjective) et surtout de relativiser la congruence par rapport aux autres facettes du travail.

Remarques finales

Pour conclure ce travail, une toute dernière remarque s'impose, celle-ci étant appuyée principalement par l'expérience et par les connaissances de l'auteur.

Bien que l'ensemble des résultats infirment l'universalité de la théorie de Holland, il faut cependant admettre que cette falsification se produit « ici et maintenant » et rien ne permet de conclure que cette universalité n'existait pas au moment où cet auteur a émis sa théorie, voilà déjà plus de quarante ans.

Depuis ce temps, l'univers du travail a évolué. Bien que la révolution industrielle ait été entièrement complétée à l'époque où Holland a construit son modèle, il n'en demeure pas moins que les années 70 et 80 ont été marquées par des récessions importantes qui ont forcé une redéfinition du travail et une redéfinition des relations entre les personnes et leur travail.

Conséquemment, ce qui est implicitement suggéré ici, c'est que plusieurs des variables du travail pourraient avoir changé et que la théorie de Holland aurait besoin d'être adaptée à cette nouvelle réalité. Cependant, cette adaptation ne pourra se faire que si les recherches se continuent.

Donc, plutôt que de prendre une approche aussi drastique que celle de Tinsley (2000) qui disait que le modèle hexagonal de Holland manquait de validité, l'auteur du travail présenté ici soumet respectueusement que cette théorie souffre plus probablement d'obsolescence et qu'elle devra être mise à jour avant que l'on puisse se prononcer définitivement sur sa validité, et ce, en espérant que cette thèse contribuera à cette exercice de réhabilitation.

Université de Montréal

**La Congruence Personne – Environnement
dans le domaine du travail:
Une nouvelle conceptualisation de
l'Environnement et de la Satisfaction**

par

Yvon Gagnon

**Département de psychologie
Faculté des arts et des sciences**

**Thèse présentée à la
Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Ph.D.
en psychologie**

AVRIL 2005

© Yvon Gagnon, 2005



BF

22

U54

2005

v. 040

t. 3

Postface

The journey is the reward.

Proverbe Taoïste

Évidemment, tout travail scientifique comporte intrinsèquement, pour son auteur, l'obligation de diffusion, obligation qui tient autant de sa responsabilité vis-à-vis de la communauté scientifique que de son obligation morale envers les participants.

Pour remplir cette obligation, plusieurs médiums sont disponibles et parmi eux, un grand nombre de revues scientifiques dédiées exclusivement à cette tâche. Cependant, la très grande majorité d'entre elles exige l'exclusivité de l'article et conséquemment l'existence de droits d'auteurs, droits qui devront alors leur être réservés.

Bien qu'ayant été très utiles pour ce travail et bien que ces revues aient été pendant des décennies le principal outil de diffusion de la connaissance scientifique, il n'en demeure pas moins que ce moyen de communication comporte, selon l'avis de l'auteur, certaines lacunes.

Premièrement, la décision de publication repose sur un comité de révision qui, bien que sûrement très compétent, n'en demeure pas moins un tribunal restreint qui a le droit de contrôle sur la diffusion de la connaissance. Deuxièmement, ce médium est souvent très coûteux, ce qui fait qu'il n'est pas toujours accessible à toutes les personnes et à tous les étudiants de tous les milieux. Troisièmement, la majorité des publications impose des restrictions sur la longueur du texte, ce qui fait en sorte que son auteur doit quelquefois sacrifier des éléments de contenu qu'il juge importants ou qu'il doit alors scinder son travail en plusieurs parties, voire en plusieurs articles.

Évidemment, ce médium possède aussi des avantages uniques, avantages qui ont, par le passé, assuré son hégémonie. Premièrement, il constitue probablement, pour un auteur, le meilleur moyen de s'assurer d'une reconnaissance par la communauté scientifique, car les chercheurs sont souvent évalués par le nombre d'articles publiés dans ces revues. Ensuite, ces dites revues assurent un minimum de crédibilité au contenu, le comité de révision étant alors l'endosseur de celui-ci.

Heureusement, l'arrivée d'Internet offre une alternative beaucoup plus démocratique à la diffusion de la connaissance. De plus en plus de personnes ont maintenant accès à ce médium qui est à la fois plus rapide et plus direct, car un auteur peut maintenant publier lui-même ses comptes-rendus de recherches et ainsi les rendre disponibles instantanément.

Cependant, derrière cette facilité apparente se cache la difficulté d'assurer une grande visibilité aux publications scientifiques sérieuses, puisque ces dernières sont souvent noyées dans un océan de textes de valeur très variable. Cette situation impose donc des tâches additionnelles à l'auteur, soit, celle de rendre son texte crédible aux yeux de la communauté scientifique et celle de s'assurer qu'il puisse émerger facilement hors de l'immensité du contenu de l'Internet. De plus, cela implique aussi de renoncer au contrôle de ses droits d'auteur, car ce médium, à cause de son caractère international, est pratiquement libre de législation.

Malgré tout, pour ce qui est du travail présenté, il a été décidé par son auteur de privilégier quand même le médium d'Internet par rapport aux périodiques scientifiques, et ce, pour les raisons suivantes.

Premièrement, le fait qu'il s'agisse d'une thèse qui devra être évaluée par un jury compétent fait en sorte que, si celle-ci est acceptée, son contenu se sera assuré d'une certaine crédibilité.

Deuxièmement, le travail effectué ici peut difficilement être scindé sans que le lecteur potentiel soit perdu dans les dédales des multiples analyses qui sous-tendent la majorité des éléments de celui-ci.

Troisièmement, l'auteur de ce texte a acquis suffisamment de connaissances et d'expérience dans l'utilisation d'Internet pour pouvoir lui assurer une grande diffusion, et ce, à travers des moteurs de recherche reconnus.

Finalement, les convictions personnelles de l'auteur font en sorte qu'il considère ce travail comme étant dénué de droit de propriété, car s'il en existait un, celui-ci serait le droit de propriété des participants, puisque ce sont ces derniers qui en ont fourni le contenu expérimental, contenu qui est, à lui seul, suffisant pour rendre ce travail utile et, sans lequel, ce dernier aurait été futile.

Conséquemment, aucune soumission ne sera faite aux périodiques scientifiques, et cela, même si l'auteur reconnaît que cette décision risque d'avoir un effet restrictif sur la reconnaissance qu'il pourrait obtenir et même s'il reconnaît aussi que cela implique un renoncement à son contrôle sur ses droits d'auteur.

Cependant, le pari est que ce travail pourra produire plus d'impact de cette façon, car ce choix devrait lui assurer une diffusion plus large et plus démocratique.

Index analytique

A

- Abraham 237, 588
absentéisme 171, 297, 341, 526
Abu-Freha 619
accomplissement . 48, 102, 104, 171, 187, 188,
189, 240, 244, 403, 503, 703
Accomplissement 101, 104, 133, 142, 143,
246, 276, 345, 455, 459, 462, 464, 466,
469, 471, 479, 481, 482, 483, 509, 640, 687
Acquiescence 334
acquis 8, 28, 31, 36, 47, 48, 56, 57, 83, 171,
237, 282, 291, 296, 312, 386, 502, 530
Acquis 45
action 17, 18, 21, 27, 28, 30, 38, 42, 43, 48, 57,
58, 59, 63, 67, 131, 187, 189, 229, 252,
314-374, 525, 621
Action 20
activité 19, 22, 26, 27, 32, 38, 49, 65, 169, 194,
206, 327, 404, 641, 644
Activité 101, 104, 133, 142, 143, 276, 459,
462, 464, 466, 469, 471, 481, 484, 509,
640, 687
actone 43
adapter 9, 96, 113, 171, 332
adéquation iii, 88, 107, 115, 163, 223, 224,
225, 230, 235, 242, 246, 247, 248, 249,
255, 256, 257, 260, 264, 295, 309, 310,
311, 535, 598
Adéquation 243
Adkins 171, 526, 618
affectif 9, 53, 193, 194, 198, 220, 225, 230,
242, 254, 268
affects .iii, iv, xiv, xvi, xviii, 24, 186, 189, 194,
195, 196, 197, 198, 220, 225, 230, 237,
238, 249, 254, 255, 257, 267, 270, 271,
272, 275, 276, 277, 278, 535, 536, 596,
635, 686
affects négatifs 254
âge 78, 304, 411, 414, 489
Âge 669, 693
agents 100, 102, 187, 252, 337
Aggressivity 334
Aiken 307, 595
Ainley 30, 587
Ajila 51, 587
ajustement au travail xxi, 168
Alderfer 52, 587
Alexander 29, 621
Allen 60, 62, 103, 107, 117, 619
Allison 354, 587
Allport 13, 25, 26, 27, 37, 66, 587, 588
Altimus 588
ambiguïté iii, 7, 8, 182, 184, 185, 308, 535
Amernic 281, 284, 342, 497, 588
Anderson 29, 30, 609
appariement 65, 361, 594
appartenance . 44, 46, 49, 68, 72, 244, 324, 405
apprentis 93
apprentissage 23, 32, 47, 96, 236, 238
approche optimisante xvi, 302, 303, 305
approche satisfaisante 303
aptitudes 31, 625, 697, 699, 701, 702, 703
Aptitudes 590, 699
Aranya 281, 284, 342, 497, 588
Arnold . 5, 6, 20, 21, 23, 25, 86, 172, 173, 174,
177, 179, 253, 284, 293, 294, 381, 384,
386, 393, 409, 430, 446, 452, 493, 513,
534, 588, 636
Arnoult 114, 588
artisan 94
artistique 697
Artistique...xxi, 2, 75, 121, 123, 124, 144, 308,
311, 370, 371, 394, 420, 449, 453, 456,
457, 468, 476, 478, 479, 480, 483, 486,
500, 501, 503, 504, 505, 537, 539, 542
Arvey 237, 271, 397, 447, 451, 588, 591
Asama 75, 611
Ash 298, 304, 588, 592
aspect qualitatif 49, 60, 65
aspect quantitatif 49, 60, 65
associationniste 22, 23
Assoulineiii, iv, 4, 82, 279, 280, 281, 283, 286,
290, 294, 359, 372, 496, 497, 498, 534,
588, 597, 600, 605, 613, 614, 617, 625,
626, 628
Astin 114, 589
asymétrie 393, 395, 437, 443, 444, 446, 451,
454
Asymétrie xix, 445
asymptomatique 177
attente 21, 188, 189
attention.. 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 28,
29, 30, 43, 52, 62, 530, 623, 628

- Attention..... 20, 717
 attitude générale 216
 attrition xxi, 5, 6, 544, 592
 Attrition..... 627
 autoactualisation..... 58, 59
 autodétermination..... 49, 57, 58
 automatisme 201
 autonomie..... 49
 Autonomie..... 101
 autorité..... 403, 428, 503
 Autorité101, 104, 133, 142, 143, 276, 345,
 459, 462, 464, 466, 469, 471, 481, 483,
 640, 641, 687
 avancement...54, 104, 403, 641, 700, 702, 703,
 704
 Avancement101, 104, 133, 142, 143, 276, 423,
 459, 462, 464, 466, 469, 471, 474, 481,
 483, 640, 641, 687
 Avant..... 2, 115, 162, 184, 216, 258, 589
- B**
- Babbie 184, 241, 589
 Baird..... 29, 609
 Baldwin 17, 238, 589, 633
 Balloun 51, 606
 Bandura 33, 589
 Barak.....33, 281, 284, 326, 327, 342, 497, 588,
 589
 Barker..... 114, 115, 118, 589
 Barret..... 93, 96, 590
 Barrett..... 238, 612
 Bartol..... 75, 617
 Baumeister..... 261, 606
 Bedeian..... 167, 598
 Beehr 105, 602
 Bell238, 251, 255, 260, 510, 630, 641, 644
 Benson..... 60, 353, 590
 Berlyne 28, 590
 Berthoud 22, 599
 besoin universel..... 504, 534
 besoins... xvi, xviii, 3, 9, 12, 27, 34, 35, 38, 40,
 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51,
 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63,
 64, 65, 66, 67, 68, 71, 73, 77, 78, 79, 80,
 83, 84, 90, 92, 100, 101, 103, 105, 112,
 113, 114, 116, 121, 160, 163, 167, 176,
 186, 194, 195, 196, 200, 202, 204, 212,
 214, 218, 219, 222, 223, 224, 225, 226,
 228, 229, 230, 231, 233, 236, 238, 240,
 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249,
 250, 251, 253, 255, 256, 257, 258, 260,
 262, 263, 264, 265, 266, 268, 270, 271,
 275, 277, 278, 284, 295, 296, 297, 298,
 299, 300, 303, 308, 309, 312, 323, 324,
 338, 344, 352, 379, 402, 501, 502, 503,
 505, 510, 518, 519, 534, 535, 537, 538,
 540, 541, 543, 545, 593, 602
 Besoins..... xxi, 45, 246
 Best 28, 620
 Betsworth 31, 590
 Betz 33, 51, 172, 281, 364, 365, 376, 377, 497,
 590, 599, 606, 638
 bien-être iii, xxi, 24, 40, 49, 53, 112, 187, 188,
 189, 191, 192, 195, 196, 197, 198, 199,
 200, 222, 231, 232, 233, 234, 235, 240,
 243, 249, 252, 253, 254, 255, 257, 267,
 268, 269, 270, 272, 277, 278, 518, 535,
 536, 672, 695
 biens 57, 113
 Bingham..... 21, 28, 590
 Blake 75, 590
 Bledsoe..... 304, 613
 Bloch..... 14, 42, 77, 190, 193, 199, 200, 590
 Blum..... 216, 590
 Bockman 53, 591
 Bodden 329, 591
 Boggs 33, 615
 Bolton..... 75, 344, 345, 346, 422, 492, 591
 Borgen..... 103, 286, 322, 591
 Bouchard..... 31, 237, 271, 397, 447, 451, 588,
 590, 591, 617, 620, 633
 Boucher 217, 261, 446, 592
 Boulard..... 338, 592
 Bowling Green State University 352, 354, 592,
 629
 Bretz.... 298, 299, 374, 377, 378, 592, 613, 625
 Bronfenbrenner 89, 592
 Brown... 33, 172, 175, 293, 329, 372, 373, 375,
 376, 377, 383, 387, 388, 512, 592, 593,
 605, 616, 624
 Bruch..... 281, 497, 593
 Brunswick 114, 593
 Buckley 348, 593
 Bullock..... 216, 593
 buts. 56, 57, 117, 146, 192, 263, 319, 374, 380,
 401

C

- Cain 105, 620
 Caldwell 170, 593
 Camp .. 172, 175, 359, 364, 371, 373, 375, 376,
 380, 381, 387, 493, 511, 512, 513, 593,
 679, 714
 Campbell 37, 326, 327, 329, 330, 331, 337,
 364, 593, 599, 607, 631
 capacité de généralisation..... 285, 480
 capital 94, 95, 96, 97
 Carbonari..... 281, 497, 636
 Care 335, 594
 Carpentier-Roy 245, 594
 Carraher..... 348, 593
 Carson 347, 614
 Carver..... 254, 266, 594
 Casalis 190, 590
 Catalano..... 168, 179, 293, 618, 630
 catégorisation 38, 64, 65, 72, 73, 79, 80, 84,
 111, 361, 526
 causalité..... 14, 66, 67, 192, 516, 517, 524
 Chacko..... 238, 255, 397, 447, 451, 594
 Champy 8, 9, 606
 Chan 170, 594
 chance.....xxv, 91, 92, 104, 183, 279, 317, 641,
 644, 700, 701, 702, 703, 718, 719, 720, 721
 Chance..... 607
 Chaplin 191, 594
 Chartrand..... 172, 175, 284, 359, 364, 371, 373,
 375, 380, 381, 387, 493, 511, 512, 513,
 593, 594
 Chemama..... 193, 590
 Chéné 323, 594
 Chevrier..... 335, 419, 594
 Chiocchio 172, 594
 choix de carrièreiii, 13, 33, 161, 167, 304, 314,
 317, 322, 328, 362, 364, 415, 513, 523,
 524, 545
 choses 8, 11, 27, 45, 86, 99, 101, 102, 104,
 105, 182, 245, 263, 317, 327, 370, 371,
 381, 478, 587, 641, 700, 701, 702, 703, 704
 Christensen..... 91, 607
 Claparede..... 27, 594
 Clausen..... 238, 251, 255, 260, 510, 630
 Cobb 177, 602
 cognitif 9, 21, 29, 220
 Cohen 44, 307, 595
 cohérence interne 272, 325, 337, 345, 347, 418
 Combs 23, 42, 44, 56, 595, 629
 Commission des droits de la personne et des
 droits de la jeunesse..... 338, 595
 compensation 132, 145, 186, 403, 426, 428,
 503, 516, 539, 540
 Compensation..... 104, 133, 142, 143, 276, 423,
 455, 459, 462, 464, 466, 469, 471, 481,
 483, 507, 519, 640, 641, 643, 644, 687, 688
 compétence 32, 35, 49, 51, 104, 641, 701
 comportement..... 26, 27, 30, 37, 38, 43, 47, 63,
 103, 112, 119, 187, 204, 263, 282, 287,
 300, 313, 451, 454, 466, 471, 487, 598
 Comportement..... 62
 conation..... 20, 42
 concept..iv, 4, 7, 15, 16, 18, 25, 27, 42, 63, 83,
 89, 115, 160, 164, 165, 168, 171, 176, 181,
 182, 183, 197, 198, 203, 209, 219, 242,
 244, 258, 267, 282, 311, 316, 522, 590,
 603, 604, 636, 637
 Concept 593, 602
 conceptualisation... 1, ii, 10, 39, 54, 66, 85, 92,
 99, 100, 107, 108, 114, 166, 291
 Conceptualisation..... 29, 47, 99, 166, 636
 concomitance 188, 189, 195, 197, 201, 203,
 204, 225, 226, 230, 267, 268, 269, 270
 conditions de travail 54, 145, 253, 272, 403,
 516, 687, 700, 702, 703
 confrères de travail 104, 169, 347, 403, 501,
 516, 641, 700, 702, 703, 704
 congruence iii, iv, xv, xvi, xviii, xix, xxv, xxvi,
 2, 7, 11, 24, 36, 64, 78, 79, 82, 85, 89, 109,
 116, 121, 123, 160, 161, 162, 163, 165,
 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173,
 177, 178, 181, 223, 247, 279, 283, 286,
 287, 289, 293, 294, 308, 309, 310, 311,
 321, 344, 359, 360, 361, 362, 363, 364,
 365, 366, 368, 370, 371, 372, 373, 374,
 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382,
 384, 385, 386, 387, 389, 390, 391, 392,
 393, 394, 395, 396, 400, 402, 405, 406,
 430, 431, 432, 433, 435, 436, 438, 441,
 442, 444, 446, 450, 453, 463, 465, 492,
 493, 500, 501, 502, 504, 505, 506, 507,
 511, 512, 513, 514, 518, 519, 521, 522,
 524, 528, 529, 530, 531, 532, 534, 537,
 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545,
 588, 593, 594, 597, 600, 602, 603, 605,
 610, 613, 614, 616, 617, 618, 619, 620,
 624, 625, 626, 628, 629, 630, 634, 635,
 673, 690, 691, 692, 706, 709

- Congruence 1, ii, xxi, 372, 375, 445, 446, 455, 512, 539, 588, 598, 600, 604, 606, 609, 612, 616, 624, 633, 638, 708
 congruence culturelle 7, 161
 congruence personne/emploi..... 171
 connaissance.2, 47, 63, 74, 160, 262, 427, 524, 525, 547, 548, 683
 conscience 17, 104, 222, 641, 719
 consentement..... 131, 273
 consistance ... 3, 4, 73, 325, 327, 353, 421, 467
 consommation non perçue..... 202
 constellation d'attitudes..... 227
 construit...9, 13, 14, 15, 28, 33, 158, 162, 169, 171, 182, 183, 190, 209, 211, 235, 239, 244, 252, 284, 342, 348, 508, 530, 535, 546
 construit global..... 158, 235, 284
 contamination..... 251, 265
 contexte 7, 42, 52, 55, 83, 85, 88, 97, 107, 111, 112, 115, 160, 162, 163, 169, 186, 187, 221, 244, 245, 246, 258, 263, 270, 295, 302, 333, 355, 357, 368, 375, 491, 498, 526
 contrainte..... 36, 245, 264, 311, 355
 Conventionnel xxi, 2, 75, 95, 108, 109, 121, 123, 124, 127, 128, 144, 145, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 308, 370, 371, 449, 456, 457, 474, 476, 488, 500, 537, 542, 698
 Cook 345, 346, 492, 595, 679, 714
 Cooper 31, 590, 600, 606
 corporations..... 93
correspondance 83, 164, 344
 Corsini 192, 595
 Costa..... 75, 254, 287, 334, 595, 596
 Coté 348, 593
 Cotton..... 217, 261, 596
 counseling 13
 Counseling..591, 596, 599, 602, 603, 605, 608, 613, 615, 620, 621, 629
 CPE .xv, xvi, xvii, xviii, xix, xx, xxi, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 24, 27, 36, 37, 55, 64, 72, 79, 80, 81, 83, 85, 105, 108, 116, 118, 121, 122, 123, 124, 128, 145, 146, 147, 148, 152, 153, 154, 155, 156, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 169, 170, 171, 172, 174, 177, 178, 179, 180, 181, 269, 280, 282, 283, 284, 285, 286, 288, 289, 290, 291, 292, 295, 297, 298, 299, 301, 302, 303, 304, 306, 307, 309, 311, 312, 313, 314, 316, 318, 319, 327, 341, 342, 344, 359, 361, 362, 364, 369, 374, 380, 384, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 394, 395, 396, 397, 398, 400, 402, 403, 404, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 441, 442, 443, 445, 446, 447, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 491, 492, 495, 498, 500, 501, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 535, 536, 537, 539, 540, 542, 543, 544, 545
 CPE/ST xv, xvi, xvii, xix, xx, 5, 7, 8, 9, 85, 105, 108, 118, 121, 122, 123, 124, 128, 145, 146, 147, 148, 152, 153, 154, 155, 156, 177, 178, 269, 280, 282, 285, 290, 291, 292, 301, 302, 304, 306, 307, 312, 313, 316, 318, 342, 380, 384, 391, 392, 396, 402, 404, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 434, 435, 436, 437, 441, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 479, 480, 481, 483, 485, 486, 487, 488, 495, 498, 500, 501, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 517, 518, 519, 520, 521, 524, 527, 528, 535, 536, 537, 539, 540, 542, 543, 544, 545
 Cranny 182, 596
 Craven 323, 596
 créativité.57, 62, 113, 145, 201, 300, 403, 503, 728
 Créativité.... 101, 104, 133, 142, 143, 276, 345, 455, 459, 462, 464, 466, 469, 471, 474, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 509, 640, 641, 687, 699
 critère d'exclusion..... 292
 critère d'inclusion 292
 Crites..... 38, 329, 596, 632
 croissance personnelle..... 56
 Cronbach312, 419, 523, 596
 Cropanzano 237, 591, 596
 Crouter 89, 592
 croyances..... 29, 33, 700
 Cummings 182, 627
 curiosité..... 17, 21, 47
 Curiosité..... 698
 Cutts 329, 596
 cycle auto producteur 171
 cycle auto protecteur 171

D

- Daiger. 282, 287, 394, 413, 443, 476, 496, 543, 605
- Daigle 323, 594
- Danziger 285, 597
- Darcy 180, 635
- Darley 26, 165, 323, 597, 622
- Dauzat 200, 597
- Davidowitch 281, 597
- Dawis .. xiv, xxi, 21, 32, 52, 54, 60, 66, 88, 92, 99, 103, 107, 117, 140, 161, 163, 168, 169, 176, 180, 225, 226, 231, 235, 237, 242, 243, 266, 267, 269, 299, 342, 343, 344, 352, 353, 374, 415, 518, 523, 591, 597, 604, 617, 625, 631, 634, 637, 646
- Day 167, 173, 598, 625
- De Fruyt 75, 598
- débordement 249, 250, 251, 257, 260, 265, 397, 509, 510
- Deci 49, 56, 57, 58, 598
- déclenchement 29, 318, 380, 409, 410
- déficit 42
- définitions. xviii, 8, 13, 14, 21, 22, 43, 99, 130, 168, 181, 184, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 198, 199, 206, 209, 210, 216, 231, 235, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 268, 641, 644
- Définitions 186, 187, 190
- DeFries 31, 622
- Dejours 245, 598
- Delorme 210, 229, 235, 242, 243, 265, 267, 615
- demandes 27, 106, 161, 202, 214, 222, 225, 243, 245, 246, 257, 298, 340, 416
- Demick 89, 598
- Dépret 190, 590
- Derby 281, 497, 630
- Descombres 599
- description de tâches 427
- design de l'emploi 161
- désintéressement 272
- Désintéressement 275, 687
- désirs 44, 186, 188, 191, 240
- déterminant 2, 9, 31, 91, 130, 132, 640
- développement .. 13, 30, 42, 54, 58, 62, 63, 67, 87, 93, 105, 106, 107, 120, 166, 168, 216, 362, 370, 375, 384, 401, 625, 727
- Développement 101, 594
- Devinat iii, iv, 4, 82, 85, 108, 109, 121, 128, 145, 147, 282, 283, 286, 290, 308, 309, 311, 359, 372, 407, 408, 413, 456, 476, 496, 500, 501, 502, 505, 534, 598
- Dewey 13, 18, 19, 27, 598
- DHOC ... xxi, 86, 105, 106, 107, 108, 138, 148, 158, 159, 175, 323, 339, 341, 383, 384, 399, 400, 406, 407, 425, 450, 452, 454, 492, 493, 515, 517, 526, 527, 528
- Diamond 324, 615
- Diener 253, 254, 267, 270, 277, 598, 631
- différentiation 3, 377
- Dillon 75, 599
- diminution 23
- Dion 194, 199, 599
- direction ... 26, 42, 49, 100, 212, 237, 251, 263, 425, 451, 466, 504, 701, 718
- disposition ... 14, 21, 29, 30, 102, 252, 587, 613
- dissonance cognitive 217, 261
- distance .32, 173, 181, 360, 371, 372, 378, 511
- distribution ... xv, xvi, xviii, xix, 90, 91, 94, 95, 110, 124, 125, 126, 128, 129, 133, 134, 135, 144, 145, 147, 150, 152, 153, 154, 155, 158, 207, 250, 287, 288, 289, 290, 298, 393, 394, 395, 396, 412, 413, 420, 437, 440, 441, 443, 444, 446, 453, 454, 485, 495, 496, 499, 500, 504, 519, 521
- Distribution xvi, xvii, xviii, xix, 133, 143, 289, 412, 413, 438, 441, 460, 463, 465, 467, 468, 470, 472, 473, 475, 487, 593
- Dolan 52, 599
- Doliver 323, 599
- dominant 86, 92, 108, 114, 150, 157, 158, 162, 168, 169, 191, 269, 275, 296, 339, 360, 375, 376, 384
- Dominant 698, 716
- données ... xiv, 38, 72, 105, 121, 124, 129, 131, 132, 136, 138, 140, 141, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 155, 157, 174, 175, 179, 207, 236, 238, 273, 277, 279, 280, 288, 289, 294, 308, 311, 320, 321, 324, 325, 327, 333, 334, 335, 338, 340, 341, 346, 347, 354, 362, 364, 370, 371, 377, 381, 383, 392, 401, 408, 412, 414, 416, 417, 418, 419, 420, 423, 424, 427, 428, 429, 441, 446, 447, 452, 456, 461, 476, 479, 485, 488, 493, 495, 496, 503, 505, 507, 517, 520, 523, 524, 527, 534, 545, 646, 673, 692, 706
- Données xix, xx, 413, 457, 458, 669, 693
- Doron 14, 40, 42, 58, 194, 199, 599
- Doty 281, 497, 599
- Dreher 298, 592

- Drewes..... 26, 634
drive 40, 47
 Drummond 334, 335, 599
 Dunham..... 349, 451, 599
 Dunlap..... 24, 26, 632
 Dupont..... 22, 599
 Durkheim..... 164, 165, 599
 Duval..... 206, 599
- E**
- Eaves 31, 600
 Ebel 28, 600
 échanges intradisciplines..... 190, 239
 échelles composées 342
 écologiques..... 89
 économie additive 247
 Edmunson..... 281, 497, 636
 Edwards..... 172, 359, 375, 600
 effet de débordement..... 255, 397, 398, 447
 efficacité personnelle..... 33
 Eilam 281, 600
 Ekeberg iii, iv, 4, 82, 359, 372, 635
 Elliott..... 177, 608
 Elton 281, 497, 625, 629
 Employment and Training Administration, U.
 S. Department of Labor 129, 155, 165, 370,
 381, 425, 600, 601
 Engel 105, 281, 497, 619
 England .. xiv, 54, 60, 140, 168, 169, 225, 226,
 237, 299, 342, 343, 344, 415, 593, 595,
 597, 608, 625, 631, 632, 637, 646
 English. 186, 191, 199, 601, 628, 678, 685, 713
 Entrepreneur xxi, 2, 75, 108, 121, 124, 144,
 145, 147, 148, 151, 153, 156, 370, 371,
 399, 449, 456, 457, 473, 474, 476, 478,
 500, 537, 542
 entreprise..... xxi, 5, 6, 54, 67, 90, 96, 97, 100,
 102, 104, 108, 109, 110, 111, 113, 120,
 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 135,
 136, 137, 138, 143, 144, 145, 146, 149,
 150, 155, 157, 159, 202, 262, 277, 278,
 283, 291, 296, 345, 402, 403, 404, 405,
 406, 407, 411, 414, 416, 423, 426, 459,
 462, 464, 469, 471, 483, 489, 497, 498,
 506, 507, 508, 509, 510, 515, 516, 517,
 524, 533, 536, 537, 542, 640, 641, 667,
 668, 669, 671, 693, 695, 698, 704
 Entreprise 133, 143, 459, 509, 641, 727
 environnementiii, xv, xvi, xviii, xxi, xxv, xxvi,
 2, 3, 4, 5, 6, 7, 14, 24, 29, 31, 32, 34, 36,
 37, 43, 44, 45, 47, 54, 57, 58, 62, 64, 65,
 67, 72, 74, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 85, 86,
 87, 88, 89, 90, 92, 93, 96, 97, 99, 100, 101,
 103, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111,
 112, 113, 114, 116, 117, 118, 120, 123,
 127, 129, 132, 136, 138, 140, 141, 142,
 145, 148, 157, 158, 160, 161, 162, 163,
 164, 167, 168, 169, 171, 172, 181, 192,
 195, 201, 202, 204, 205, 212, 214, 223,
 225, 230, 242, 244, 245, 247, 248, 249,
 250, 251, 255, 256, 260, 262, 263, 264,
 265, 283, 284, 288, 289, 291, 295, 296,
 308, 311, 313, 316, 319, 321, 323, 330,
 339, 340, 341, 342, 344, 351, 357, 366,
 374, 378, 382, 383, 389, 390, 391, 394,
 395, 399, 400, 401, 402, 405, 406, 407,
 416, 425, 427, 441, 443, 446, 450, 453,
 479, 485, 492, 496, 499, 500, 501, 503,
 504, 506, 511, 515, 516, 519, 522, 526,
 530, 531, 532, 536, 537, 538, 541, 542,
 543, 594, 598, 620, 697, 701
 Environnement..... 1, ii, 85
 épistémologie 193, 194, 199, 621
 équilibre 42, 58, 67, 95, 253, 255
 Erez 281, 284, 342, 497, 537, 619
 Erickson 51, 606
 erreur de perception 202, 261, 262
 état émotif 191, 224
 état psychique..... 192
 étudiants .28, 76, 165, 280, 322, 331, 334, 413,
 425, 426, 427, 498, 547
 Étudiants 497, 498
 évaluation..... 61, 87, 108, 115, 116, 123, 124,
 126, 128, 138, 140, 155, 157, 158, 159,
 170, 175, 193, 217, 220, 221, 227, 231,
 235, 255, 261, 271, 277, 303, 311, 321,
 322, 334, 336, 338, 339, 341, 350, 360,
 375, 377, 379, 386, 387, 388, 392, 397,
 402, 407, 437, 448, 450, 452, 454, 492,
 493, 498, 519, 690, 692
 évaluation de la satisfaction 261, 397, 448
 Evans..... 13, 53, 182, 601
 événement 188, 217
 évitement..... 43, 217, 261
 évolutif..... 29, 42
 Ewen 53, 266, 601
 expériencexxv, 9, 20, 32, 44, 75, 130, 170,
 197, 304, 338, 351, 356, 413, 415, 418,
 429, 546, 704, 705, 727
 extraversion..... 595
 Extraversion 75, 598
 Eysensk 31, 600

F

façonnement xiv, xv, xviii, 92, 96, 97, 98, 105, 110, 113, 117, 120, 121, 125, 126, 127, 129, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 143, 144, 145, 146, 147, 157, 158, 159, 283, 402, 403, 407, 408, 507, 509, 533, 639
facteur général 173
facteurs ... xviii, 31, 52, 53, 54, 57, 83, 88, 136, 145, 236, 237, 311, 319, 397, 538, 544
Facteurs 53, 54
facteurs d'hygiène 52, 53, 145, 319, 538
facteurs de motivation 52, 145, 319
factory system 95
falsification. 155, 156, 157, 270, 294, 394, 409, 410, 419, 450, 477, 506, 546
Fassa 168, 604
fausse déclaration 263
FDE .. xv, xvi, xvii, xix, xx, xxi, 108, 109, 110, 113, 117, 120, 121, 124, 125, 127, 128, 136, 138, 140, 145, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 159, 402, 403, 404, 406, 407, 455, 456, 457, 463, 464, 465, 467, 469, 470, 472, 474, 475, 477, 482, 483, 484, 506, 507, 533, 536, 537, 542
Feldman 281, 497, 601
fidélité 114, 272, 325, 333, 335, 336, 337, 340, 346, 348, 353, 354, 357, 419, 420, 451, 512
Fidell 307, 395, 396, 410, 437, 633
figure/fond 215
fit 162, 163, 165, 384, 620
Fit 592, 593, 604, 609, 634
Flesch 337, 601
Flesh Reading Ease Formula 337
focalisation 9, 35, 92, 220
fonctions 34, 58, 93, 94, 112, 208
fondateur 296
forces 42, 45, 89, 95, 165
Forer 73, 602
formation 161, 412, 670, 694, 727, 728
Formation 728
Foucher 210, 231, 232, 233, 235, 242, 243, 244, 252, 267, 269, 593, 602
Fox 51, 602
Franco 1, 602
Frank 298, 627
Franken 46, 602
Frantz 281, 497, 602
Frederiksen 85, 602
Fredrickson 34, 602
French 177, 602, 611, 685

Freud 44, 602
Fricko 105, 602
Frigon 1, ii, 310, 311, 603
Fritzsche 106, 179, 293, 341, 603
frustration au travail 171, 526
Fryer 24, 38, 603, 632
Fujita 253, 254, 267, 270, 277, 598, 631
Fuqua 287, 603
Furnham 106, 118, 171, 281, 497, 526, 603

G

Gade 287, 322, 603
Gagnon 1, ii, 335, 338, 417, 603, 682, 684
Gallo 190, 193, 590
Garnier 190, 590
Gati 168, 281, 371, 375, 376, 377, 379, 380, 497, 603, 604, 635
Gay 353, 604
Gendre 22, 599
généralisation 115
gènes 31, 32
génétique 31, 32, 238
Gentile 266, 624
Gerhart 238, 271, 298, 299, 397, 447, 451, 604, 625
gestaltistes 115, 535
Gibson 114, 604
Gigerenzer 285, 604
Gineste 190, 590
Goldberg 171, 526, 618
Goldstein 161, 604
Goodale 354, 638
Goodman 170, 604
Gordon 281, 343, 605, 621
Gore 172, 175, 293, 373, 375, 376, 377, 383, 387, 388, 512, 593
Gorlow 53, 55, 616
Gottfredson 75, 78, 86, 105, 106, 107, 108, 114, 128, 138, 140, 148, 150, 151, 152, 155, 158, 159, 166, 168, 175, 281, 282, 287, 288, 289, 315, 321, 323, 339, 340, 341, 372, 380, 384, 394, 399, 400, 413, 415, 425, 427, 443, 450, 454, 476, 492, 493, 496, 497, 515, 543, 605, 621
Graham 51, 606
Greenstein xiv, 140, 631, 646
gros bon sens 284, 293
Grotevant 31, 372, 375, 376, 377, 380, 590, 606
groupe .. 90, 105, 106, 113, 164, 165, 170, 274, 280, 324, 372, 414, 416, 425, 521, 728

- Groves 51, 606
 Gruen 89, 636
 guildes 93, 95, 157
 Guion 346, 492, 606
 Gustafson 170, 171, 526, 606
- H**
- habitudes 59, 296
 Hackett 33, 606, 616
 Hackman 163, 606
 Hagenah 323, 597
 Hall 37, 47, 76, 589, 606, 610, 611
 Hamilton 261, 606
 Hammer 8, 9, 606
 Hampton 374, 377, 378, 606
 Hanle 281, 497, 636
 Hansen...31, 172, 175, 331, 342, 359, 375, 376,
 590, 607, 610
 Harackiewick 29, 609, 626
 Harp 30, 607
 Harpaz 1, 607
 Harris 216, 607
 Hart 91, 607
 Harvey 172, 362, 363, 624
 Harwell 347, 348, 607
 hasard 56, 91, 149, 294, 465, 488
 Hawley 114, 607
 Headey 253, 255, 267, 270, 271, 277, 607
 Healy 281, 368, 376, 378, 497, 608
 Hearn 287, 608
 Heesacker 177, 409, 608
 Hegenauer 233, 617
 Heils 26, 634
 Heller 287, 613
 Helson 115, 589
 Hendel 353, 604
 Hener 281, 497, 608
 Henly xiv, 52, 54, 140, 352, 625, 631, 646
 Hepworth 345, 346, 595
 Herbart 18, 23, 598, 608
 Herbermann 23, 253, 608
 héréditaires 31
 Herman 349, 451, 599
 Herr 324, 325, 608
 Herzberg...41, 52, 53, 54, 55, 60, 103, 104, 133,
 145, 176, 265, 272, 319, 405, 406, 538,
 544, 591, 601, 608, 609, 612, 616, 617
 Hesketh...6, 109, 161, 172, 174, 175, 283, 286,
 290, 313, 360, 362, 381, 384, 386, 430,
 452, 493, 513, 527, 609
 Hess 115, 609
- hexagone 4, 109, 127, 148, 162, 316, 360, 370,
 372, 373, 376, 378, 511
 Hidi 13, 29, 30, 609, 614, 623
 hiérarchie des besoins 295, 299, 300
 Hieser 217, 261, 596
 Hinde 115, 609
 Hinton 53, 609
 historique 14, 22, 28, 87, 96, 111, 112, 120,
 191, 506, 507, 597
 Historique 15, 44, 93, 164
hit rate 313, 333, 409, 507
 Hoeglund... 172, 175, 180, 342, 359, 375, 376,
 610
 Hoffman 106, 179, 293, 341, 603, 623, 624
 Hoffmann 29, 587, 623
 Holland... iii, iv, xxi, xxvi, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12,
 32, 33, 37, 65, 72, 73, 74, 75, 76, 79, 80,
 83, 84, 86, 89, 90, 92, 95, 97, 99, 105, 106,
 107, 108, 109, 113, 114, 115, 117, 118,
 120, 128, 138, 140, 148, 149, 150, 151,
 152, 155, 156, 158, 159, 161, 162, 164,
 165, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 173,
 174, 175, 176, 180, 279, 280, 281, 282,
 283, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 296,
 308, 309, 311, 312, 315, 316, 318, 321,
 322, 323, 326, 327, 328, 329, 331, 334,
 335, 339, 340, 341, 357, 360, 361, 362,
 364, 365, 366, 368, 370, 371, 373, 375,
 376, 377, 378, 380, 382, 383, 384, 385,
 387, 388, 393, 394, 399, 400, 402, 403,
 415, 419, 425, 427, 450, 454, 457, 485,
 492, 493, 497, 500, 501, 502, 504, 505,
 506, 507, 509, 511, 514, 515, 516, 523,
 528, 529, 530, 532, 533, 534, 535, 536,
 538, 540, 541, 542, 543, 545, 546, 588,
 589, 590, 591, 593, 596, 598, 599, 601,
 602, 603, 605, 608, 610, 611, 612, 615,
 617, 618, 620, 621, 622, 623, 624, 625,
 630, 633, 634, 635, 636
 Holt xiv, 140, 587, 588, 603, 631, 632, 646
 homéostatique 42, 47
 homogénéité 3, 268
 Hoppock... 216, 217, 218, 219, 220, 233, 235,
 238, 242, 243, 265, 267, 271, 342, 343,
 348, 397, 447, 451, 611, 618
 Hoteling 434, 436, 462, 464, 466, 488
 Hotelling 391, 392, 408, 410, 611
 House 53, 177, 186, 192, 199, 611, 612, 623
 Howard 281, 497, 636
 Howe 177, 608
 Hubert 173, 625

- Hulin.....53, 219, 220, 221, 227, 251, 260, 304,
342, 343, 347, 451, 510, 601, 612, 613, 629
- Hull..... 47, 48, 56, 57, 612
- Hummel..... 100, 632
- Hunt..... 255, 621
- Hurlburt..... 287, 603
- hypothèses 9, 13, 110, 125, 146, 152, 271, 286,
320, 341, 383, 385, 386, 389, 390, 396,
404, 406, 430, 433, 434, 437, 446, 451,
454, 455, 461, 476, 482, 484, 485, 486,
490, 514
- Hypothèses .125, 127, 129, 271, 386, 393, 397,
401, 409, 430, 437, 447, 455, 487
- I**
- Iachan 369, 375, 376, 377, 379, 612
- identification ... 2, 18, 27, 32, 88, 92, 111, 133,
167, 269, 514, 680, 724
- Identification 638
- identité..... 3, 4, 149
- idiosyncrasiques .. 13, 238, 249, 250, 255, 256,
258, 271, 397, 398, 447, 449
- importance.... xix, xx, 31, 61, 83, 92, 124, 127,
139, 140, 141, 169, 174, 238, 256, 257,
266, 314, 362, 384, 401, 402, 403, 415,
416, 455, 457, 458, 459, 479, 482, 501,
502, 504, 519, 539, 543, 612, 619, 624,
625, 704, 705, 722
- Importance.. xxi, 54, 60, 61, 62, 352, 415, 416,
590, 604, 615, 616, 625, 632
- importance différentielle 139
- impressions..... 15, 20, 45, 670, 694
- inconfort 224, 272, 428
- Inconfort..... 275, 687
- incongruente..... 2, 284, 393
- inconscient..... 202
- indépendance..... 403
- Indépendance..... 104, 133, 142, 143, 276, 459,
462, 464, 466, 469, 471, 481, 482, 483,
640, 641, 687
- indices ... xvi, xix, 43, 103, 137, 146, 173, 287,
288, 311, 312, 321, 345, 346, 375, 377,
380, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390,
391, 394, 395, 418, 430, 431, 432, 435,
436, 437, 438, 441, 442, 443, 444, 449,
450, 454, 493, 511, 512, 513, 519, 520,
521, 530, 593, 600, 610, 616, 638
- Indices 431
- indifférence ..53, 230, 267, 271, 272, 518, 519,
536
- Indifférence 53, 275, 687
- Infrequency* 334
- innés31, 47, 48, 56, 57, 397
- insatisfaction43, 53, 54, 174, 224, 230, 235,
245, 247, 258, 260, 261, 262, 263, 316, 318
- Insatisfaction 53, 246
- insight*..... 74
- institutions..... 32, 90, 496
- instrumentsxviii, 24, 26, 37, 48, 54, 57, 60, 61,
83, 85, 107, 148, 165, 176, 216, 239, 268,
274, 285, 315, 320, 321, 323, 324, 326,
329, 330, 331, 334, 336, 337, 338, 339,
343, 349, 350, 351, 352, 355, 356, 362,
364, 368, 377, 380, 384, 415, 417, 418,
419, 424, 425, 490, 492, 493, 523, 596, 599
- Instruments.....324, 339, 343, 352, 415
- intégration 17, 57, 594, 728
- interactionxix, 5, 31, 42, 57, 79, 102, 111, 114,
118, 119, 160, 168, 229, 238, 258, 290,
310, 311, 312, 401, 432, 457, 482, 486,
613, 622, 636
- Interaction 621, 627
- intérêt manifesté..... 38
- intérêts xv, 2, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,
31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 43, 61,
63, 64, 65, 66, 68, 71, 72, 73, 74, 76, 78,
79, 80, 83, 86, 92, 102, 148, 164, 172, 175,
176, 253, 321, 322, 323, 324, 329, 330,
331, 332, 334, 338, 362, 372, 374, 375,
376, 378, 502, 505, 508, 510, 518, 534,
541, 545, 599, 631, 633
- Intérêts..... xxi, 634
- intérêts exprimés 38, 322, 323
- intérêts testés..... 38
- interjuges..... 106
- Internet131, 149, 273, 328, 427, 548, 549, 683,
685
- interpersonnels 89
- intrinsèque..... 19, 56, 219, 345
- inventaires d'intérêts13, 38, 73, 75, 76, 312,
330, 523
- Investigateur....xxi, 2, 144, 370, 371, 446, 449,
456, 457, 465, 467, 476, 478, 487, 500, 542
- Iran-Nejad 29, 612
- Iris 238, 612
- Irving.....60, 62, 103, 107, 117, 619
- Ittelson..... 115, 612
- Izard 34, 595, 612

J

Jagger 105, 612
 James 28, 44, 51, 237, 591, 596, 613
 Jepsen 325, 613
 job satisfaction xv, 192, 206, 207, 208, 211,
 227, 286, 588, 593, 599, 601, 602, 603,
 604, 608, 612, 613, 616, 618, 620, 621,
 624, 626, 627, 629, 634, 636, 637, 638
 Job Satisfaction .. xxi, 343, 345, 348, 349, 451,
 591, 596, 602, 607, 611, 613, 629, 633, 637
 Johansson 31, 624
 Johnson..... 304, 613
 Johnston..... 75, 611
 Jones..... 75, 605
 Jordan 368, 632
 Judge ..238, 251, 255, 260, 287, 298, 374, 377,
 378, 397, 447, 451, 510, 592, 613, 679, 714

K

Kahalas 51, 606
 Kandefer..... 172, 362, 363, 624
 Katz 1, 111, 182, 241, 613
 Katzir..... 281, 613
 Kay 13, 613
 Keinan 281, 284, 342, 497, 619
 Keller..... 237, 591
 Kelly..... 330, 331, 614
 Kelso 334, 633
 Kendal 222, 451
 Kendall 219, 220, 221, 227, 342, 343, 347, 629
 Keret..... 281, 614
 Keyser 148, 590, 591, 593, 599, 614
 Kiel..... 51, 587, 614, 623, 624
 Kilmann..... 7, 161, 614
 Kinicki..... 347, 614
 Kinney 304, 636
 Kirk 307, 614
 Kitson 27, 614
 Klein..... 281, 497, 637
 Kornhauser 238, 614
 Kovalski 180, 635
 Kramer 372, 375, 587, 606, 608, 615, 616, 628,
 632, 633, 635
 Krapp..... 13, 29, 30, 587, 609, 614, 623, 624
 Kriesnok 281, 497, 593
 Kuder.... xxi, 13, 324, 325, 326, 327, 336, 594,
 608, 613, 615, 633
 Kunin..... 349, 451, 615
 Kwak ..172, 365, 366, 373, 376, 377, 379, 381,
 387, 388, 615

L

Lachar 353, 615
 Laing 281, 497, 615
 Lamoureux 52, 599
 Lapan..... 33, 615
 Larouche210, 229, 235, 242, 243, 265, 267,
 615
 Larousse 187, 188, 189, 199, 214, 590, 597,
 615
 Lawrence..... 44, 595, 621, 627
 Layton 353, 616
 Le Ny 190, 193, 590
 Lecompte..... 190, 590
 Leconte..... 193, 590
 Lederer 281, 497, 638
 Lent33, 105, 283, 597, 616
 Lewin 57, 162, 616
 limite inférieure de l'empan 295
 Lindeman 368, 632
 Lindsay..... 53, 55, 616
 Lindzey 37, 47, 76, 606
 linéaire..20, 177, 304, 306, 313, 318, 319, 409,
 410, 487, 488, 520
 linéarité ..6, 177, 303, 307, 409, 410, 487, 488,
 520
 Linton..... 89, 616
 Locke.....15, 99, 100, 101, 102, 107, 117, 182,
 222, 223, 224, 235, 238, 242, 243, 251,
 255, 260, 265, 267, 269, 397, 447, 451,
 510, 518, 613, 616, 617
 Loehlin 31, 617, 622
 Lofquist...xiv, 52, 54, 60, 88, 92, 99, 103, 107,
 117, 140, 165, 168, 169, 225, 226, 231,
 235, 237, 242, 243, 266, 267, 299, 342,
 343, 344, 352, 353, 415, 591, 597, 604,
 617, 625, 631, 637, 646
 Loftquist.....32, 103, 161, 163, 169, 176, 269,
 374, 518, 523, 617
 logique symbolique xxi, xxii, 8, 185, 195
 lois et règlements ...96, 97, 117, 120, 130, 132,
 134, 136, 640
 Lopez..... 105, 283, 616
 Lowery 58, 618
 Lunneborg 23, 624
 Lykken 31, 617, 633

M

- Macarov..... 53, 617
 main invisible..... 95, 533
 maintien..... xxi, 29, 58, 59, 68, 103, 169, 248,
 252, 256, 257, 299, 301, 304, 544
 maîtres..... 93
 Malett..... 630
 Malslach..... 171, 526, 618
 Malul..... 281, 617
 Manley..... 348, 618
 Marinoble..... 233, 617
 Marks..... 53, 55, 616
 Marr..... 206, 599
 Martin..... 31, 75, 600, 617
 Marx..... 95, 617
Masculinity..... 334
 Maslow .50, 51, 52, 58, 66, 300, 587, 590, 602,
 606, 614, 618
 Mattila..... 261, 618
 maturité professionnelle..... 38
 Mausner....41, 52, 53, 103, 104, 176, 265, 272,
 405, 406, 608
 Mayer..... 30, 168, 604, 607
 McAdams..... 48, 618
 McAuliffe..... 105, 612
 McCartney..... 31, 626
 McClelland..... 48, 618
 McCrae..... 75, 254, 287, 595, 596
 McDougall..... 25, 618
 McFarlin..... 266, 624
 McGue..... 31, 591, 617
 McKenna..... 173, 625
 McLaughlin..... 281, 497, 629
 McNichols..... 348, 618
 médiats..... 19
 Meglini..... 171, 526, 618
 Meiriii, iv, 4, 82, 105, 162, 168, 169, 179, 279,
 280, 281, 283, 284, 286, 290, 293, 294,
 326, 327, 342, 359, 372, 496, 497, 498,
 534, 537, 588, 589, 597, 600, 601, 604,
 605, 608, 613, 614, 617, 618, 619, 622,
 625, 626, 628, 630
 Melamed..... 281, 497, 619
 Mellon..... 238, 255, 397, 447, 451, 626
 mémoire..... 38
 Mémoire..... 603
 Merton..... 299, 619
 Mervielde..... 75, 598
 mesure des valeurs..... 352, 355, 358
 mesures globales..... 342, 344
 métiers..... 93, 94, 95
 Meyer..... 60, 62, 103, 107, 117, 619
 Mill..... 16, 17, 19, 619
 Miller..... 105, 620
 MIQ..... xxi, 352, 353, 355, 358, 416, 418
 Mish..... 186, 197, 620
 Mitzel..... 28, 613, 620
 mobilisation..... 28, 29
 modèle. iii, xv, xix, 2, 4, 12, 20, 32, 33, 46, 48,
 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 63, 65,
 67, 68, 72, 78, 80, 81, 82, 92, 99, 103, 105,
 110, 114, 124, 138, 145, 158, 165, 170,
 171, 172, 253, 255, 279, 293, 296, 297,
 315, 316, 317, 365, 366, 368, 372, 377,
 378, 380, 382, 383, 384, 393, 517, 529,
 530, 544, 545, 546
 Modèle..... xv, 3, 81
 modèle hexagonalxix, 171, 172, 365, 366, 380,
 382, 383, 546
 mœurs..... 59
 molaire 159, 176, 181, 282, 284, 292, 485, 486,
 500, 508, 531, 536
 moléculaire. 159, 176, 282, 284, 285, 287, 290,
 292, 500
 Moloney..... 31, 620
 Monahan..... 166, 167, 620
 Moody..... 376, 377, 637
 Moos..... 287, 608
 Morningstar..... 281, 497, 629
 Morrill..... 33, 615
 Morrow..... 281, 497, 620
 Morval..... 119, 620
 Moscovici..... 193, 590
 Moser..... 100, 632
 motivations..... 26, 27, 40, 74
motone..... 43
 Mount.. 109, 281, 283, 286, 287, 497, 613, 620
 Mourton..... 281, 368, 376, 378, 497, 608
 MSQ..... xvi, xix, xxi, 111, 140, 344, 345, 346,
 350, 351, 352, 355, 357, 416, 418, 422,
 423, 424, 451, 478, 545
 Muchinsky.. 109, 166, 167, 237, 281, 283, 286,
 497, 620
 Munford..... 170, 606
 Murphy..... 24, 29, 620, 621
 Murray....32, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 56, 58,
 61, 62, 67, 72, 73, 77, 80, 84, 90, 114, 162,
 254, 285, 296, 297, 300, 309, 502, 538,
 604, 621, 627
 Myers..... 75, 215, 368, 599, 617, 621, 632

N

Nadeau..... 193, 199, 201, 621
 Nafziger..... 281, 497, 621
 Naylor..... 335, 594
 Near..... 255, 621
 Neukrug..... 105, 612
 Neuman..... 132, 149, 621
New Deal..... 95, 533
 niveau minimalement satisfaisant..... 302
 Nohria..... 44, 621
 non-perception..... 262, 263
 normal ..47, 180, 235, 252, 253, 254, 255, 256,
 285

O

O'Brian..... 636
 O'Connor..... 343, 621
 O'Reilly III..... 593, 621
 objectif... 19, 27, 38, 40, 49, 87, 112, 113, 163,
 184, 210, 240, 270, 296, 298, 307, 332,
 363, 461, 536
 objective..... iv, 9, 38, 116, 118, 539, 540, 545,
 677, 684, 709, 712, 722
 objets..... 14, 17, 18, 22, 24, 30, 44, 88, 249
 obligation de diffusion 547
 occupations... xviii, 37, 74, 135, 140, 148, 155,
 164, 168, 179, 282, 303, 315, 322, 324,
 325, 326, 328, 329, 330, 332, 334, 335,
 346, 353, 356, 399, 416, 419, 524, 604,
 610, 619, 620, 623, 677, 712
 Occupations..... 74, 364, 605
 offres xvi, 79, 80, 92, 116, 160, 176, 203, 212,
 214, 223, 242, 243, 246, 247, 248, 249,
 250, 251, 255, 256, 257, 258, 260, 262,
 263, 264, 265, 295, 297, 312, 502, 518,
 535, 541, 543
 Offres 246
 Oldham..... 163, 606
one best way..... 165, 533
 optimisante 303, 304
 option acceptable..... 303
 organisme 1, 42, 47, 49, 56, 57, 58, 67, 88,
 115, 222
 orientation .6, 28, 285, 324, 328, 528, 672, 696
 orientation professionnelle 6, 324
 Orpen..... 238, 255, 397, 447, 451, 621
 Osgood..... 217, 261, 446, 592
 Osipow 281, 326, 497, 589, 591, 636
 Overstreet 100, 632
 Overton..... 281, 497, 624

P

Pace..... 23, 253, 608
 Padgett..... 238, 633
 Pallen..... 23, 253, 608
 paradigme... 11, 51, 72, 89, 168, 174, 176, 180,
 310, 321, 374, 541, 542, 543
 parcimonie..... iii, 117, 233, 523, 538
 Parot..... 14, 40, 42, 58, 194, 199, 599
 Parsons 13, 165, 621, 622
 Pask-McCartney..... 626
 passation..... 272, 273, 274, 324, 326, 328, 329,
 330, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338,
 340, 344, 347, 348, 350, 351, 353, 355,
 356, 357, 362, 416, 425, 426, 427, 428
 Paterson..... 26, 165, 622
 Pavot 254, 598
 PCI . xvi, xvii, xix, xx, xxi, 106, 107, 114, 168,
 340, 341, 357, 380, 384, 399, 400, 403,
 406, 407, 416, 418, 420, 421, 424, 427,
 450, 452, 454, 455, 456, 460, 462, 463,
 464, 465, 466, 468, 469, 470, 471, 472,
 473, 474, 475, 476, 479, 482, 483, 484,
 493, 515, 516, 517, 526, 528, 537, 543,
 697, 715
 pédagogie 23
 Peiser..... 281, 327, 497, 622
 Peled..... 326, 589
 pensées 24, 62, 672, 696
 Peraino 622
 perception. 42, 49, 61, 114, 115, 116, 118, 119,
 204, 215, 222, 242, 258, 260, 261, 262,
 263, 264, 374, 535, 589, 612, 613
 Perception 258, 593
 percepts 23
 pérennité... xviii, 167, 168, 171, 275, 276, 344,
 411, 526
 performance 167, 170, 171, 181, 298, 337, 595,
 596, 603, 621, 623, 626, 627, 638
 Performance 587, 604, 616, 621, 622
 persistance..... 23, 29, 171, 284
 Persistance..... 697
 personnalité iii, 5, 11, 12, 13, 29, 31, 32, 37,
 57, 64, 65, 66, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78,
 80, 84, 114, 162, 254, 256, 334, 344, 449,
 530, 534, 538, 682, 691
 personne ... iii, xv, xxi, xxv, xxvi, 2, 3, 4, 7, 11,
 15, 21, 23, 27, 29, 31, 36, 37, 38, 43, 47,
 48, 50, 51, 52, 56, 58, 61, 62, 63, 64, 65,
 67, 68, 71, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 82, 85,
 89, 94, 101, 104, 108, 109, 114, 118, 160,
 161, 163, 164, 165, 166, 167, 170, 172,

- 174, 181, 191, 196, 201, 202, 203, 204,
205, 208, 212, 214, 217, 219, 220, 222,
224, 225, 230, 233, 237, 242, 244, 245,
247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254,
255, 256, 257, 260, 262, 265, 274, 277,
283, 284, 285, 295, 299, 303, 309, 311,
321, 323, 330, 332, 338, 366, 381, 382,
383, 387, 389, 390, 391, 395, 400, 402,
405, 406, 415, 426, 428, 434, 492, 500,
508, 511, 515, 524, 527, 530, 531, 532,
538, 539, 540, 541, 542, 544, 594, 595,
598, 603, 625, 641, 673, 691, 703, 706
- Personne 1, ii, 478
Pervin 114, 115, 170, 622
Peters 343, 621
Philip 94, 622
philosophie 193
physiologiques. 42, 44, 47, 48, 50, 52, 68, 217,
255
plaisir iii, xv, xxiv, xxv, 24, 25, 53, 62, 187,
188, 189, 191, 192, 194, 195, 196, 197,
198, 200, 220, 221, 225, 226, 230, 235,
236, 240, 242, 243, 249, 253, 254, 255,
257, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 277,
518, 535, 536
Plaisir xxi, 199, 276, 687
planification de carrière 6, 329
Plomin 31, 89, 116, 118, 622, 636
point d'optimisation 302
point de rupture xx, 177, 487, 488, 520, 525
politiques et pratiques de l'entreprise 403
Popper 157, 294, 622
Porter 52, 622
Postel 190, 193, 590
postulat de symétrie 316
Powell 106, 179, 293, 341, 603
prédicteur 78, 83, 169, 171, 190, 196, 317, 322,
454, 542, 545
Prediger 180, 281, 283, 364, 370, 372, 376,
377, 378, 380, 381, 497, 607, 615, 623, 633
prémisse 5, 64, 66, 72, 77, 79, 80, 82, 89, 90,
92, 105, 115, 120, 148, 167, 180, 224, 235,
306, 307, 308, 344, 402
press 32, 43, 58, 90, 114, 296
Press 587, 588, 589, 593, 594, 595, 596, 597,
598, 600, 606, 607, 610, 611, 612, 613,
617, 618, 620, 621, 622, 623, 626, 627,
628, 629, 631, 632, 636
pressions 58, 90, 114, 202, 296, 297, 323
prévoyance 25
privation 50, 266
Privation 246
processus de sélection 6, 295, 298, 300, 301,
522
produire 28, 112, 113, 165, 170, 285, 452, 500,
501, 549
profil 2, 3, 4, 108, 125, 126, 128, 129, 135,
136, 147, 149, 152, 169, 173, 175, 181,
283, 315, 329, 330, 331, 334, 339, 360,
366, 367, 368, 369, 372, 379, 380, 381,
382, 383, 384, 386, 387, 388, 389, 390,
391, 392, 394, 403, 406, 416, 420, 421,
423, 430, 433, 434, 437, 452, 453, 454,
493, 511, 513, 514, 527, 528, 530, 535,
544, 668
protocole de mesure 84, 159, 372, 375, 384,
511
psychologie 1, 13, 14, 23, 44, 47, 52, 57, 64,
77, 86, 89, 183, 185, 188, 190, 191, 193,
194, 199, 200, 202, 208, 209, 211, 216,
229, 235, 237, 239, 240, 257, 267, 268,
269, 286, 425, 426, 427, 512, 535, 590,
599, 603, 620, 631, 633, 642, 682, 683,
691, 728
Psychologie 621, 624, 636, 728
psychologique .. 10, 29, 48, 112, 194, 211, 224,
239, 245, 248, 252, 594, 633
psychopathologie 202, 257
pulsions 47
Pulvino 172, 365, 366, 373, 376, 377, 379, 381,
387, 388, 615
putting out 95
- Q**
Q-Sort 170
quasi-besoins 57
quiétude 67
- R**
Rabinowitz 28, 620
Ravlin 171, 526, 618
Rayner 91, 607
Réaliste xxi, 2, 3, 65, 95, 144, 145, 282, 289,
308, 328, 370, 394, 399, 438, 446, 449,
453, 456, 457, 460, 461, 463, 464, 476,
485, 487, 488, 500, 503, 504, 519, 520,
542, 698
Reber 191, 623
récompenses 56, 162, 340, 416
re-conceptualisation 291
reconnaissance .21, 44, 54, 102, 104, 403, 548,
549, 641

- Reconnaissance . 104, 133, 142, 143, 276, 345,
455, 459, 462, 464, 466, 469, 471, 479,
481, 483, 509, 640, 641, 687
- réflexes 59
- relation complémentaire 166
- relation contraignante 247
- relation d'emploi 245, 299
- relation supplémentaire 166, 167
- rémunération 54, 112, 113, 208, 347, 349, 516
- Rémunération 345
- renforcement 103, 171, 299
- Renninger .. 13, 29, 30, 587, 609, 614, 623, 624
- répétition 17
- réponse affective 219
- représentations 42
- responsabilités 10, 403, 503, 703, 704
- Responsabilités.. 104, 133, 142, 143, 276, 345,
459, 462, 464, 466, 469, 471, 481, 483,
509, 640, 641, 687
- restriction de l'empan 179, 180, 237, 292, 293,
294, 302, 307, 393, 395, 396, 437
- résultante affective 229, 230, 235
- Reuchlin 190, 193, 590
- Reutefors 281, 497, 624
- révolution industrielle 94, 95, 97, 157, 546, 617
- Reynold 13, 628
- Rheinberg 29, 624
- RIASEC.... xiv, xv, xvi, xviii, xix, xx, xxi, 2, 5,
12, 33, 65, 72, 75, 76, 79, 80, 84, 86, 89,
90, 91, 106, 107, 108, 110, 116, 120, 124,
127, 128, 135, 138, 139, 140, 141, 143,
144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151,
153, 155, 156, 158, 159, 162, 163, 166,
171, 173, 174, 175, 181, 283, 286, 287,
288, 289, 290, 291, 298, 308, 309, 311,
312, 315, 316, 317, 319, 321, 323, 328,
329, 330, 331, 334, 340, 341, 357, 360,
361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368,
369, 370, 371, 372, 377, 378, 379, 380,
383, 384, 386, 387, 388, 389, 390, 391,
392, 393, 394, 395, 396, 399, 401, 402,
403, 405, 406, 408, 413, 416, 420, 425,
427, 430, 433, 434, 437, 438, 440, 441,
442, 443, 444, 445, 446, 448, 449, 451,
452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459,
460, 476, 478, 479, 480, 481, 482, 483,
485, 486, 493, 495, 496, 499, 500, 501,
502, 503, 504, 505, 511, 513, 514, 519,
520, 521, 524, 527, 528, 529, 530, 535,
536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 544,
598, 667, 668, 675, 683, 685
- Rice 255, 266, 621, 624
- Rich 31, 633
- Richards 114, 605
- Robbins 362, 363, 364, 376, 377, 624
- Robert..... 14, 67, 86, 112, 162, 163, 183, 184,
187, 188, 197, 199, 206, 212, 228, 231,
240, 252, 599, 624, 635
- Roberts 31, 624
- Robertson 161, 600, 609
- Rodgers 177, 602
- Roe 23, 326, 624
- Rogers 58, 59, 625
- Rose..... 281, 497, 625
- Rosenblum 281, 625
- Rosenthal..... 280, 625
- Ross.... 105, 238, 251, 255, 260, 271, 397, 447,
451, 510, 620, 630
- Rounds 52, 54, 60, 62, 173, 331, 352, 353, 625,
635
- Rousseau 238, 251, 255, 397, 447, 451, 510,
625
- Ryan 49, 56, 57, 58, 347, 598, 614
- Rynes..... 298, 299, 625
- Rys 281, 497, 638
- rythme de progression 254
- S**
- Sackett..... 75, 590
- Salkowe..... 281, 497, 638
- Salomone..... 177, 409, 625, 626
- Sandvick..... 254, 598
- Sansone 29, 623, 626
- Santa-Maria..... 281, 497, 636
- Sasover..... 281, 626
- satisfaction .iii, iv, xiv, xv, xvi, xviii, xix, xxvi,
1, 2, 7, 10, 21, 34, 35, 43, 47, 49, 51, 52,
53, 54, 55, 63, 64, 79, 80, 82, 84, 86, 109,
140, 141, 167, 169, 171, 176, 177, 178,
180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187,
188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195,
196, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 204,
205, 206, 207, 209, 210, 211, 212, 213,
214, 215, 216, 217, 218, 220, 221, 222,
223, 224, 227, 228, 230, 231, 232, 233,
235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242,
243, 244, 246, 247, 248, 251, 252, 253,
254, 255, 256, 258, 260, 261, 262, 263,
264, 265, 266, 267, 268, 269, 271, 272,
275, 276, 277, 278, 279, 282, 284, 287,
291, 295, 296, 308, 310, 316, 318, 320,
321, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 349,

- 350, 355, 357, 358, 368, 390, 391, 393,
396, 397, 398, 401, 402, 405, 406, 415,
423, 443, 446, 447, 448, 449, 451, 452,
492, 498, 502, 503, 504, 505, 508, 509,
510, 516, 517, 518, 519, 521, 522, 525,
526, 530, 532, 533, 535, 536, 537, 539,
540, 541, 542, 544, 545, 588, 593, 597,
598, 600, 602, 604, 610, 612, 613, 616,
617, 618, 619, 621, 622, 625, 626, 627,
628, 629, 633, 635, 636, 638, 673, 674,
682, 684, 686, 690, 691, 692, 700, 701,
702, 703, 704, 706, 707, 709, 710, 721,
722, 724
- Satisfaction..... 1, ii, xxi, 53, 54, 129, 209, 211,
216, 220, 225, 229, 235, 237, 246, 252,
342, 343, 344, 345, 415, 445, 446, 451,
591, 592, 603, 606, 613, 615, 622, 637,
674, 700, 707, 708, 718, 725
- satisfaction au travail. iii, xv, xxvi, 1, 2, 55, 79,
80, 82, 84, 86, 109, 140, 141, 169, 171,
182, 183, 184, 192, 200, 201, 205, 206,
209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216,
221, 224, 231, 232, 233, 235, 237, 238,
239, 241, 243, 244, 248, 258, 260, 261,
262, 265, 266, 267, 269, 272, 282, 284,
287, 291, 308, 310, 320, 321, 342, 343,
347, 357, 368, 390, 391, 393, 396, 397,
398, 401, 402, 405, 406, 443, 447, 449,
451, 492, 498, 505, 508, 516, 521, 522,
526, 530, 532, 533, 536, 541, 542, 544,
593, 602, 673, 682, 690, 691, 692, 704, 706
- satisfaction extrinsèque 345
- satisfaction illusoire..... 202, 203, 204
- satisfaction intrinsèque..... 237, 345
- Savickas 13, 27, 28, 33, 34, 322, 597, 598, 608,
626, 631, 634
- Saxton..... 7, 161, 614
- Scarr 31, 590, 626
- Schaeffer 603
- Schaffer 60, 281, 497, 626
- Scheier..... 254, 266, 594
- Schein...5, 7, 97, 108, 120, 136, 155, 159, 161,
283, 296, 403, 506, 544, 626
- Schmitt 238, 255, 397, 447, 451, 626
- Schneider...5, 97, 108, 120, 136, 155, 159, 171,
281, 283, 296, 403, 497, 506, 521, 522,
529, 544, 624, 627
- Schnitzen..... 281, 497, 636
- Schnuelle....172, 361, 362, 363, 364, 367, 376,
377, 638
- Schopenhauer..... 58, 627
- Schreiber26, 29, 298, 627, 634
- Schriesheim..... 347, 614
- Schussel..... 364, 607
- Schwab..... 182, 627
- Schwartz.....60, 62, 107, 117, 628
- scolarité.....304, 411, 414, 416, 489, 669, 693
- Scolarité 669, 693
- sécurité .44, 50, 52, 54, 96, 112, 202, 262, 274,
403, 700, 728
- Sécurité 104, 133, 142, 143, 276, 459, 462,
464, 466, 469, 471, 481, 483, 640, 641, 687
- Segal.....31, 237, 281, 284, 342, 497, 588, 591,
619, 620, 633
- sélection du personnel..... 6
- sélection naturelle 522
- Seling 322, 591
- sens... 1, 8, 9, 17, 21, 25, 26, 27, 44, 53, 55, 66,
115, 116, 125, 147, 163, 165, 169, 186,
188, 190, 212, 215, 219, 220, 221, 228,
239, 241, 245, 268, 306, 320, 332, 393,
485, 487, 503, 524, 532, 533, 535, 537,
541, 700, 701, 702, 703, 704
- Sens..... 698
- sensation..... 14, 16, 19, 23, 25, 220, 227, 228
- sensation globale..... 227
- sentiment 16, 19, 20, 24, 32, 33, 104, 187, 189,
194, 219, 243, 277, 703
- Sentiment 194
- Serpa 7, 161, 614
- service social..... 403, 503
- Service Social..... 480
- services..... 113, 326, 414, 672, 695, 697, 715
- Shahan..... 23, 608
- Sheehan177, 331, 409, 625
- Sheenan..... 628
- Sheppard 334, 335, 628
- Shirey 13, 628
- Shoham 281, 628
- Silvia 13, 22, 628
- Simon303, 304, 306, 628
- Simpson.....186, 192, 199, 628
- Sinclair Knight..... 188, 635
- six dimensions....175, 354, 372, 380, 386, 388,
434, 452
- Slane..... iii, iv, 4, 82, 359, 372, 635
- Smart..... 281, 497, 629
- Smith...24, 44, 53, 95, 182, 219, 220, 221, 222,
227, 235, 238, 241, 242, 243, 266, 267,
269, 271, 304, 342, 343, 347, 349, 354,
397, 447, 451, 518, 533, 596, 601, 612,
629, 638

- Snyder 296, 627
 Snyderman 41, 52, 53, 103, 104, 176, 265, 272, 405, 406, 608
 Snygg 23, 42, 44, 56, 66, 595, 629
 social 19, 104, 133, 142, 143, 182, 202, 236, 238, 252, 276, 314, 345, 374, 455, 459, 462, 464, 466, 469, 471, 474, 478, 479, 481, 482, 483, 507, 509, 588, 590, 599, 609, 616, 627, 628, 640, 641, 672, 687, 695, 696, 715, 718, 722
 Social xxi, 2, 75, 144, 282, 308, 370, 438, 446, 449, 456, 457, 470, 472, 476, 478, 479, 480, 483, 486, 500, 501, 537, 539, 542, 589, 593, 595, 603, 606, 607, 616, 619, 621, 628, 631, 633, 634, 643, 644, 678, 679, 688, 713, 714, 715
 socialisation 57, 96
 Soliah 322, 603
 sources.. xiv, xvi, xviii, xx, 5, 9, 33, 39, 41, 56, 57, 66, 87, 88, 92, 93, 96, 98, 105, 108, 110, 111, 125, 126, 129, 130, 134, 136, 139, 140, 143, 144, 157, 158, 159, 172, 219, 278, 284, 359, 394, 407, 408, 412, 446, 498, 507, 510, 524, 639
 Sources xv, xviii, xx, 134, 146, 497
 Southworth 281, 497, 629
 Spector 1, 227, 228, 241, 242, 243, 629
 Spence 47, 629
 Spokane . iii, iv, 4, 66, 168, 178, 179, 181, 279, 281, 283, 284, 293, 322, 409, 497, 534, 598, 608, 618, 626, 630, 631, 634
 st 40, 54, 57, 79, 80, 123, 140, 200, 211, 224, 231, 235, 242, 245, 248, 284, 285, 304, 306, 396, 398, 410, 434, 449, 453, 470, 500, 507, 510, 514, 519, 523, 542, 545
 STxvi, xix, xx, xxi, 1, 2, 4, 6, 7, 12, 24, 34, 55, 64, 79, 80, 100, 107, 108, 116, 121, 123, 124, 138, 147, 167, 168, 169, 170, 176, 181, 182, 184, 198, 209, 216, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 227, 228, 229, 230, 231, 235, 238, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 256, 257, 258, 260, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 269, 270, 271, 277, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 290, 292, 295, 302, 303, 304, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 316, 317, 318, 319, 321, 327, 342, 343, 344, 348, 349, 350, 352, 357, 380, 386, 388, 396, 397, 398, 401, 402, 403, 404, 406, 407, 409, 410, 411, 415, 436, 444, 445, 446, 447, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 461, 464, 465, 466, 468, 469, 470, 473, 474, 476, 477, 478, 479, 480, 485, 486, 488, 489, 491, 492, 495, 500, 501, 502, 503, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 524, 525, 526, 527, 528, 532, 535, 536, 537, 539, 540, 542, 543, 544, 545, 624
 stabilité 4, 76, 78, 171, 177, 271, 272, 325, 326, 327, 330, 333, 337, 346, 347, 353, 354, 463, 702
 Stabilité 336, 350
 stabilité test/retest 325, 346
 Stafford 31, 635
 Stahl 348, 618
 statiques 19, 27, 380
 statut social 19, 354, 403, 503
 Staw 182, 238, 251, 255, 260, 271, 397, 447, 451, 510, 627, 630
 Stewart xiv, 140, 311, 401, 503, 631, 646
 stimuli xviii, 30, 34, 35, 36, 37, 43, 47, 49, 56, 64, 68, 69, 73, 77, 78, 79, 80, 88, 89, 92, 93, 99, 100, 101, 103, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 121, 132, 136, 140, 141, 142, 145, 169, 172, 193, 201, 204, 214, 217, 240, 244, 245, 250, 251, 254, 264, 265, 296, 308, 311, 312, 332, 374, 402, 403, 404, 407, 502, 503, 506, 507, 510, 517, 518, 530, 535, 542, 543, 622
 Stimuli xxi, 634
 stimulus .. 24, 42, 47, 49, 61, 67, 115, 118, 141, 193, 201, 202, 204, 205, 215, 231, 246, 264, 588, 604
 Stimulus 588
 stimulus-signé 115
 Stone 182, 596
 stress 171, 526, 611
 Stress 603, 611
 Strong xxi, 2, 13, 21, 24, 26, 37, 235, 252, 253, 267, 322, 326, 327, 330, 337, 364, 593, 599, 607, 614, 628, 631
 structuraliste 22, 24
 Stumpf 20, 25, 534, 631
 Subich 105, 172, 175, 179, 283, 293, 342, 359, 375, 376, 634, 638
 subjective ... xv, 9, 61, 116, 137, 261, 262, 374, 539, 540, 545, 595, 598, 613
 Subjective 255, 607, 631
 subjectivité 62, 117, 150, 261
 Suh 253, 267, 270, 271, 277, 631

- Super24, 26, 32, 38, 40, 42, 57, 61, 99, 100,
101, 107, 117, 354, 368, 599, 631, 632, 635
supervision humaine..... 403
supervision technique..... 403, 503
Sverko 42, 632
Svyantek..... 170, 604
Swaney281, 283, 370, 372, 376, 377, 378,
380, 381, 497, 615, 633
Swanson 75, 634, 635
Sweetland 148, 590, 591, 593, 599, 614
syndicat 97, 728
- T**
- Tabachnick 307, 395, 396, 410, 437, 633
Tait 238, 633
taux de roulement 113
Taylor 95, 165, 334, 533, 633
Telegen 31, 633
Tellegen..... 31, 617
tempérament..... 31, 164
tendance....43, 49, 73, 174, 191, 217, 261, 359,
460, 471, 473, 474, 487
Tenopyr 325, 633
tension 49, 62, 177, 252
Tersin 304, 588
Tétréau..... 22, 33, 332, 333, 633, 634
theory of work adjustment 597
Thomas 172, 362, 363, 624
Thompson..... 44, 368, 595, 632
Thorndike 66, 634
Tinsley 5, 6, 103, 162, 165, 171, 172, 173, 174,
176, 179, 279, 290, 293, 294, 307, 313,
314, 360, 379, 381, 384, 386, 393, 409,
430, 446, 452, 493, 513, 524, 534, 546,
591, 609, 623, 625, 634
Titchener 20, 634
Todt 26, 29, 634
Tokar75, 105, 172, 175, 179, 283, 293, 342,
359, 375, 376, 634, 635, 638
Tolman 67, 635
Tomkins..... 34, 635
Tracey..... 33, 180, 331, 635
Trahan 332, 333, 633, 634
traitement d'information..... 303
traits.....5, 13, 29, 30, 31, 32, 37, 75, 238, 287,
612, 682, 684, 691, 709
Tranberg iii, iv, 4, 82, 279, 281, 282, 294, 359,
372, 534, 635
travail .1, ii, iii, xix, xx, xxi, xxiv, xxv, xxvi, 1,
2, 6, 7, 8, 9, 13, 19, 23, 28, 31, 39, 40, 43,
52, 54, 55, 57, 59, 61, 64, 68, 69, 72, 79,
83, 85, 86, 87, 88, 92, 93, 94, 95, 96, 97,
98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 109, 110,
111, 112, 113, 117, 118, 120, 124, 125,
126, 127, 129, 130, 133, 136, 138, 140,
141, 142, 143, 146, 148, 156, 157, 159,
160, 163, 164, 165, 167, 168, 169, 170,
171, 174, 176, 177, 179, 183, 184, 186,
187, 188, 192, 194, 199, 201, 202, 206,
208, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 216,
220, 221, 223, 227, 228, 229, 230, 231,
233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 243,
244, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 253,
255, 256, 257, 260, 261, 262, 263, 264,
265, 267, 268, 269, 270, 272, 274, 276,
278, 282, 283, 284, 295, 298, 308, 319,
320, 330, 331, 334, 338, 339, 340, 341,
343, 344, 345, 347, 348, 352, 354, 355,
356, 357, 358, 359, 369, 378, 380, 384,
386, 388, 394, 397, 401, 402, 405, 406,
413, 414, 415, 416, 418, 421, 423, 425,
427, 428, 446, 448, 451, 452, 455, 457,
458, 459, 462, 464, 466, 469, 471, 477,
479, 481, 482, 483, 493, 498, 499, 500,
501, 503, 504, 506, 509, 510, 516, 517,
518, 525, 526, 530, 531, 533, 535, 536,
538, 539, 541, 542, 545, 546, 547, 548,
549, 590, 593, 594, 598, 599, 602, 615,
640, 641, 642, 682, 683, 687, 691, 697,
698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 727
Travail 102, 641, 698
Treiman 105, 620
type.....iii, iv, xiv, xv, xvi, xviii, xix, xx, 2, 3, 5,
11, 12, 60, 64, 65, 73, 75, 77, 78, 79, 80,
86, 91, 92, 106, 108, 109, 110, 114, 116,
120, 121, 123, 124, 127, 128, 138, 139,
140, 141, 142, 143, 145, 147, 148, 149,
150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158,
159, 162, 163, 165, 168, 174, 200, 209,
224, 236, 237, 252, 263, 270, 271, 275,
278, 282, 283, 285, 286, 287, 288, 289,
290, 291, 294, 298, 308, 309, 311, 312,
313, 314, 315, 316, 319, 321, 323, 324,
328, 329, 330, 338, 360, 361, 364, 365,
368, 372, 373, 375, 376, 377, 378, 379,
389, 390, 394, 395, 399, 401, 402, 403,
404, 405, 406, 407, 420, 432, 433, 434,
437, 438, 440, 442, 443, 445, 446, 448,
449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456,
457, 458, 459, 460, 461, 463, 464, 465,
466, 468, 470, 472, 473, 474, 476, 479,
480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 488,

- 495, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 511,
519, 520, 521, 524, 525, 528, 530, 533,
534, 536, 537, 538, 540, 541, 542, 543,
544, 545, 615, 667, 688, 692, 700
- Type xvi, xvii, xx, 75, 413, 445, 448, 449, 456,
457, 458, 460, 462, 463, 464, 465, 466,
467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 475,
617, 624
- types de conséquences..... 313
- typologie...2, 12, 50, 60, 64, 72, 75, 76, 84, 89,
95, 100, 162, 168, 176, 265, 272, 309, 326,
327, 328, 340, 405, 406, 537, 541
- Typologie xviii, 101, 102, 104
- U**
- universalité iii, 268, 282, 546
- utilisation des habiletés 68, 403, 503
- V**
- Vacc 335, 635
- valeurs9, 34, 44, 57, 61, 90, 100, 101, 179,
193, 222, 223, 224, 353, 355, 365, 377,
387, 388, 392, 404, 476, 503, 539, 548,
698, 704
- Valeurs xix, 104, 133, 142, 143, 276, 383, 459,
462, 464, 466, 469, 471, 473, 481, 484,
640, 641, 687
- valeurs morales..... 404, 503
- validité concomitante ... 99, 327, 337, 341, 400
- validité de construit 346
- validité prédictive..... 106, 322, 324, 327, 341
- Van Maanen 1, 111, 182, 241, 613
- Vance 281, 497, 630
- Vandenberg 31, 635
- variable.. iii, iv, 7, 39, 115, 117, 118, 124, 158,
161, 163, 182, 203, 204, 209, 219, 234,
241, 263, 266, 284, 286, 302, 306, 310,
312, 313, 320, 360, 368, 369, 373, 390,
401, 410, 448, 451, 452, 453, 495, 511,
512, 514, 518, 519, 527, 609
- Variable 445
- variable dépendante... 209, 219, 302, 310, 313,
320, 368, 390
- variable indépendante..... 302, 320
- variété....46, 102, 145, 227, 403, 503, 700, 704
- Variété 101, 102, 104, 133, 142, 143, 276, 455,
459, 462, 464, 466, 469, 471, 472, 479,
481, 482, 483, 509, 640, 641, 687
- Varrod 188, 635
- Vaux 75, 635
- verbone*..... 43
- Vézina 245, 594
- Villwock..... 636
- Volkmann..... 18, 636
- Vollmer 304, 636
- von Osten 335, 419, 594
- VPI .xix, xxi, 76, 148, 149, 328, 330, 331, 334,
335, 336, 338, 356, 357, 362, 380, 416,
417, 419, 420, 424, 543, 677, 712
- Vurpillot..... 193, 590
- W**
- Wachs..... 89, 116, 118, 636
- Wall.....345, 346, 595, 616
- Walsh .171, 281, 284, 286, 497, 526, 591, 594,
602, 603, 627, 636
- Wapner..... 89, 598
- Warnath..... 100, 632
- Warr 345, 346, 595
- Warren..... 191, 636
- Watanabe..... 251, 510, 613
- Wearing.....253, 255, 267, 270, 271, 277, 607,
716
- Weber..... 636
- Weinberg..... 31, 590
- Weiner..... 186, 192, 199, 281, 497, 628, 637
- Weiss...xiv, 52, 54, 60, 66, 103, 111, 129, 140,
141, 225, 226, 237, 342, 343, 344, 346,
352, 353, 591, 604, 625, 631, 634, 637, 646
- Weissman 75, 599
- Weitz..... 238, 637
- Werner..... 287, 637
- West 307, 595
- Wigdor 53, 612
- Wiggins..... 172, 280, 281, 367, 376, 377, 497,
637, 638
- Wijting 354, 638
- Wilcox..... 31, 633
- Willerman 75, 622
- Wilson 44, 269, 621
- Wofford..... 216, 638
- Wolfe..... 172, 364, 365, 376, 377, 638
- Wollack 354, 638
- work satisfactioniv, xv, 182, 186, 206, 207,
208, 211, 212, 613
- Work Satisfaction..... 211
- Wozniak 30, 623
- Wynne 23, 253, 608

Y

Yaari..... 162, 169, 281, 497, 619
Young.172, 175, 179, 293, 294, 342, 359, 375,
376, 638

Z

Zener..172, 361, 362, 363, 364, 367, 376, 377,
638
Zonderman 254, 596
Zytowski 324, 615, 632

Bibliographie

Nous sommes des nains assis sur des épaules de géants. Si nous voyons plus de choses et plus lointaines qu'eux, ce n'est pas à cause de la perspicacité de notre vue, ni de notre grandeur, c'est parce que nous sommes élevés par eux.

Bernard de Chartres

Ainley, M. D. (1988). Interest in learning in the disposition of curiosity in secondary students: Investigating process and context. Dans: L. Hoffmann, A. Krapp, K. Renninger & J. Baumert, *Interest and learning: Proceeding of the Seon Conference on Interest and Gender*. Kiel, Allemagne: IPN.

Ajila, C. O. (1997). Maslow's Hierarchy of Need theory: Applicability to the Nigerian industrial setting. *IFE Psychologia: An international Journal*. 5 (1), 162-174.

Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*. 4, 142-175.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.

Allison, J. A. (1992). Review of the Survey of Work Values. Dans J. J. Kramer & J. C. Conoley (Ed), *The eleventh mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Allport, G. W. (1946). Effect: A secondary principle of learning. *Psychological Review*, 53, 335-347.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Allport, G. W. (1962). The general and the unique in psychological science. *Journal of Personality*, 30 (3), 405-422.

Altimus, C. A., & Tersin, R. J. (1973). Chronological age and job satisfaction: the young blue collar worker. *Academy of management journal*, 16, 53-63.

Aranya, N., Barak, A., & Amernic, J. (1981) A test of Holland's theory in a population of accountant. *Journal of vocational behavior*, 19 (1), 15-24

Arnold, F. (1906a). The psychology of interest (I). *Psychological Review*, 13, 221-238.

Arnold, F. (1906b). The psychology of interest (II). *Psychological Review*, 13, 291-315.

Arnold, J. (2003). *The Congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions*. Manuscript non-publié.

Arnoult, M. D. (1963). The specification of a "social" stimulus. Dans: S. B. Sells, *Stimulus Determininants of Behaviors*. New York: Ronal Press.

Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), 187-192.

Ash, P. (1954). The SRA employee inventory: a statistical analysis. *Personnel Psychology*, 7, 337-364.

Assouline, M., & Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31 (3), 319-332.

Astin, A. W., & Holland, J. L. (1961). The Environment Assessment Technique: A way to measure college environments. *Journal of Educational Psychology*, 52 (6), 308-316.

Avant, L. L., & Helson, H. (1973). Theories of perception. Dans: B. B. Wolman, *Handbook of General Psychology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Babbie, E. (1998). *The practice of Social Research*. London: Wadworth Publishing.

Baldwin, J. M. (1983). *Handbook of Psychology: Feeling and Will*. New York : AMS Press

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Barak, A. (1981). Vocational Interests: A cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 1-14.

Barak, A., & Meir, E. I. (1974). The predictive validity of a vocational inventory « RAMAK »: Seven year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 4 (3), 377-387.

Barak, A., & Peled, D. (1973) Reliability and validity of a vocational interest inventory – RAMAK – in a population of counselee. Cité dans: A. Barak, & E. I. Meir, (1974). *Journal of Vocational Behavior*. Vol.4 (3). *The predictive validity of a vocational inventory « RAMAK »: Seven year follow-up.* (pp.377-387).

Barak, A., Meir, E. I. & Osipow, S. H. (1973). Interest stability and intellectual abilities in ninth grade student. Cité dans: A. Barak, & E. I. Meir, (1974), *Journal of Vocational Behavior*. Vol.4 (3). *The predictive validity of a vocational inventory « RAMAK »: Seven year follow-up.* (pp. 377-387).

Barker, R. G. (1968). *Ecological Psychology*. Stanford: Stanford University Press.

- Barret, F. (1960). *Histoire du travail*. Paris: Presses universitaires de France.
- Benson, P. G. (1994). Minnesota Importance Questionnaire. Dans : D. J. Keyser et R. C. Sweetland. *Test Critiques : Vol. II*. Texas : Pro-ed.
- Berlyne, D. E. (1948). "Interest" as a psychological concept. *British Journal of Psychology*. XXXIX, 184-195.
- Betsworth, D. G., Bouchard, T. J., Jr., Cooper, H. D., Grotevant, H. D. Hansen, J. C., Scarr, S., & Weinberg, B. G. (1994). Genetic and environmental influences on vocational interests assessed using biological and adoptive families and twins reared apart and together. *Journal of Vocational Behavior*. 44, 263-278.
- Betz, E. L. (1984). Two tests of Maslow's theory of need fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*. 24 (2), 204-220.
- Bingham, W.V. (1937). *Aptitudes and aptitude testing*. New York : Harper
- Blake, R. J., & Sackett, S. A. (1993). *Holland's typology and the five-factor model: A rational-empirical analysis*. Papier présenté au meeting annuel de la American Psychological Association, Toronto, Canada.
- Bloch, H., Chemama, R., Gallo, A., Leconte, P., Le Ny, J. F., Postel, J., Moscovici, S., Reuchlin, M., & Vurpillot, E. (1994). *Grand Dictionnaire de la psychologie*. Paris : Larousse.
- Bloch, H., Dépret, É., Gallo, A., Garnier, Ph., Gineste, M.-D., Lecompte, P., Le Ny, J. F., Postel, J., Reuchlin, M., & Casalis, D. (2002). *Dictionnaire Fondamental de la psychologie*. Paris : Larousse.
- Bloch, O. (1960). *Dictionnaire étymologique de la langue française*. Paris : Presses universitaires de Grande-Bretagne.

- Blum, M. L. (1949). *Industrial Psychology and its social foundations*. New York: Harper: Dans: M. L. Blum (1968). *Industrial Psychology: its theoretical and its social foundations*. New York: Harper.
- Bockman, V. M. (1971). The Herzberg controversy. *Personnel Psychology*. 24 (2), 155-189.
- Bodden, J. L. (1994). The Self-directed Search. Dans: D Keyser, D. & R. C. Sweetland. (1994). *Test critiques*. Austin, Texas: Pro-ed.
- Bolton, B. (1994). Minnesota Satisfaction Questionnaire. Dans D. J. Keyser & R. C. Sweetland. *Test critiques*. Austin, Texas : Pro-ed.
- Bolton, B. (1985). Discriminant analysis of Holland's occupational types using the Sixteen Personality Factor. *Journal of Vocational Behavior*. 27 (2), 210-217.
- Borgen, F. H. (1986). New approach to the assessment of interest. Dans: W. B. Walsh & S. H. Osipow (Ed.), *Advances in Vocational Psychology, Vol. 1: The assessment of interest*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Borgen, F. H., Weiss, D. J., Tinsley, H. E.A., Dawis, R. V. et Lofquist, L. H. (1968). *The Measurement of Occupational Reinforcement Pattern*. Minneapolis: University of Minnesota, Vocational Psychology Research.
- Borgen, F. H., & Seling, M. J. (1978). Expressed and inventoried interests revisited: perspicacity in the person. *Journal of Counseling Psychology*, 25, 536-543.
- Bouchard, T. J., Jr., Arvey, R. D., Keller, L. M., & Segal, N. L. (1992). Genetic Influences on Job Satisfaction: A reply to Cropanzano and James. *Journal of Applied Psychology*. 77 (1), 89-93.

Bouchard, T. J., Jr., & McGue, M. (1990). Genetic and rearing environment influence on adult personality: An analysis of adopted twins reared apart. *Journal of Personality*, 58, 263-292.

Boucher, J., & Osgood, C. E. (1969). The Pollyanna hypothesis. *Journal of Verbal Learning & Verbal Behavior*, 8 (1), 1-8.

Boulard, F. (2002). Communication dans le cadre du cours "Évaluer le personnel" Université de Montréal : Automne 2002.

Bower, G. H. (1981). Mood and Memory. *American Psychologist*, 36, 129-148.

Bower, G. H. et Mayer, J. D. (1989). In search of mood-dependant retrieval. *Journal of Social Behavioral & Personality*, 4, 133-168.

Bowling Green State University (1976). *Survey of Work Values, Form U*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.

Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implication for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.

Bretz, R. D., Ash, R. A., & Dreher, G. F. (1989). Do people make the place? An examination of the attraction-selection-attrition hypothesis. *Personnel Psychology*, 42 (3), 561-581.

Bronfenbrenner, U., & Crouter, A. (1983). The evolution of environmental models in developmental research. Dans W. Kessen (Ed.), *Handbook of child psychology. Vol. 14. History, theory and methods*. New York: Wiley

Brown, M. B. (2001). Review of the Self-Directed Search: 4th Edition. Dans: B. S.Plake & J. C. Impara, (Ed.), *The fourteenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

- Brown, S. D., & Gore, P. A., Jr. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 310-327.
- Bruch, M. A., & Kriesnok, T. S. (1981). Investigative vs Realistic Holland types and adjustment in theoretical engineering majors. *Journal of Vocational Behavior, 18*, 162-173.
- Brunswick, E. (1956). *Perception and the representative design of psychological experiments*. Berkeley, CA: University of California Press
- Buckley, M. R., Carragher, S. M., & Coté, J. A. (1992). Measurement issues concerning the use of inventories of job satisfaction. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 529-543.
- Bullock, R. P. (1952). Social factors related to job satisfaction; a technique for the measurement of job satisfaction. Oxford, England: Ohio State University. Dans : R. Foucher (1980), *Concept et mesure de la satisfaction au travail et des besoins reliés au travail : Application aux enseignants du niveau collégial québécois, secteur francophone*. Thèse de doctorat : Université de Montréal.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly III. (1990). Measuring Person – Job Fit with a Profile Comparison Process. *Journal of Applied Psychology, 75* (6), 648-657.
- Camp, C. C., & Chartrand, J. M. (1992). A comparison and evaluation of interest congruence indices. *Journal of Vocational Behavior, 41* (2), 162-182.
- Campbell, D. P. (1971). *Handbook for the Strong Vocational Interest Blank*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Campbell, N. J. (1994). The Self-Directed Search. Dans : D Keyser, et R. C. Sweetland (1994), *Test critiques*. Austin, Texas: Pro-ed.

Care, E., & Naylor, F. (1984). The factor structure of expressed preferences for school subjects. *Australian Journal of Education*, 28, 145-153.

Carpentier-Roy, M. C., & Vézina, M. (2000). *Le travail et ses malentendus*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Carver, P. T., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97, 19-35.

Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: A causal analysis of their relationship. *Academy of Management Journal*, 26, 163-169.

Chan, D. (1996). Cognitive Misfit of Problem-Solving at Work: A Facet of Person-Organization Fit. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 68 (3), 194-207.

Chaplin, J. P. (1968). *Dictionary of psychology*. New York: Dell Publishing.

Chartrand, J., & Walsh, W. B. (1999). What should we expect from congruence? *Journal of Vocational Behavior*, 55, 136-146.

Chéné, H., & Daigle, G. (1975). *L'inventaire des Goûts Professionnel Kuder, Formule E - F*. Québec : Les Presses de l'Université Laval

Chevrier, J. M., & von Osten, M. (1985). *Inventaire de Préférences Professionnelles*. Montréal : Institut de Recherches psychologique inc.

Chiocchio, F. (2001). *Développement et comparaison de modèles d'appariement personne-environnement, effectués auprès de personnes ayant une déficience intellectuelle, en démarche d'intégration socioprofessionnelle*. Thèse de doctorat : Université de Montréal.

Claparede, E. (1930). Autobiography. Dans: C. Murchinson, *A history of psychology in autobiography: Vol. 1*. (pp. 63-97). Worcester, MA: Clark University Press.

Cohen, M. S., & Thompson, B. B. (2001). Training teams to take initiative: Critical thinking in novel situations. Dans: E. Salas (Ed), *Advances in human performance and cognitive engineering research: vol. 1*. US: Elsevier Science/JAI Press.

Cohen, P., Cohen, J., West, S. G., & Aiken, L. S. (2002). *Applied Multiple Regression: Correlation Analysis for the Behavioral Science*. New York: Lawrence Erlbaum Associates

Combs, A. W., & Snygg, D. (1959). *Individual Behaviour: A perceptual approach to Behaviour*. Oxford, England: Harpers.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1998). *Les tests psychologiques et psychométriques en emploi*. Québec : Document officiel de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). *The experience of work*. New York: Academic Press.

Corsini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner/Routledge.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL.: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neurotism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.

Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1984). Personality as a life-long determinant of well-being. Dans: C. Malasta, & C. Izard, *Emotion in adult development*. Beverly Hills, Ca: Sage.

Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T. Jr., McCrae, R. R., & Zonderman, A. B. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample. *British Journal of Psychology*, 78, 299-306.

Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interest in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.

Cotton, J. L., & Hieser, R. A. (1980). Selective exposure to information and cognitive dissonance. *Journal of Research in Personality*, 14 (4), 518-527.

Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington.

Craven, E. (1961). *The Use of Interest Inventories in Counseling*. Chicago: Science Research Assoc.

Crites, J. (1978). Review of the Self-Directed Search. Dans O. K. Buros, *The eighth mental measurement yearbook*. Highland Park, N.J.: The Gryphon Press.

Crites, J. (1983). Review of the Self-Directed Search. Dans J. T. Kapes & M. M. Mastie, *A counsellor's guide to vocational guidance instruments*. Falls Church, VA: The National Guidance Association.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper Collins.

Cropanzano, R., & James, K. (1990). Some Methodological Considerations for the Behavioral Genetics Analysis of Work Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 75 (4), 433-439.

Cutts, S. C. (1977). Review of the Self-Directed Search. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 10 (2), 117-120.

Danziger, K. (1997). *Naming the mind: how psychology found its language*. London: SAGE.

Darley, J. G., & Hagenah, T. (1955). *Vocational Interest Measurement*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Dauzat, A. (1993). *Dictionnaire étymologique et historique du français*. Paris : Larousse.

Davidowitch, R. (1984). Advocates' interest to do legal domains and activities: A test of the congruence-satisfaction relationship. Cité dans: M. Assouline & E. I. Meir (1987). *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 31 (3). *Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures*. (319-332).

Dawis, R. V. (1991). Vocational Interests, Values, and Preferences. Dans: M. D. Dunnette & L. H. Hough, *Handbook of Industrial & Organizational psychology*. Vol. 2. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Dawis, R. V. (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. Dans M. L. Savickas & R. W. Lent (Ed.), *Convergence in career development theories: Implication for science and practice*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H., (1990). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-Difference Model and Its Applications*. Minneapolis : Vocational Psychology Research.

Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964). A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 15.

Day, D. V., & Bedeian, A. D. (1995). Personality Similarity and Work Related Outcomes among African-American Nursing Personnel: A Test of the Supplementary Model of Person-Environment Congruence. *Journal of Vocational Behavior, 46*, 55-70.

De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The Five-Factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality & Individual Differences, 23*, 87-103.

Deci, E., & Ryan, R. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. Dans: R. Dienstbier (Ed.), *Perspective on motivation. Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln : University of Nebraska Press.

Dejours, C. (1995). *Le facteur Humain*. Paris : PUF

Demick, J., & Wapner, S. (1988). Children-in-environment: Physical, interpersonal, and sociocultural aspects. *Children's Environment Quartely, 5* (3), 54-62.

Devinat, A., (1999). L'adéquation personne-environnement et la satisfaction au travail : Une méta-analyse. *Science et comportement, 28* (1), 77-101.

Dewey, J. (1895). Dans: J. F. Herbart, *The Year book of the Herbart Society for the Scientific Study of Teaching*. Chicago: The Society.

Dewey, J. (1913). *Interest and effort in education*. Boston : Houghton Mifflin. Cité dans : M. L. Savickas & A. R. Spokane (1999), *Vocational Interest*. Palo Alto, Ca: Davies-Black Publishing.

Diener, E., Sandvick, E., Pavot, W., & Fujita, F. (1992). Extraversion and subjective well-being in a U.S. national probability sample. *Journal of Research in Psychology, 26*, 205-215.

Dillon, M., & Weissman, S. (1987). Relationship between personality types of the Strong-Campbell and Myers-Briggs instruments. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 20 (2), 68-79.

Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations du travail*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Dolan, S. L., & Lamoureux, G. (1990). *Initiation à la psychologie du travail*. Boucherville: Gaétan Morin, éditeur.

Doliver, R. H. (1969). Strong Vocational Interest Blank versus Expressed Vocational Interest. *Psychological Bulletin*, 72 (20), 95-107.

Doron, R., & Parot, F. (2003). *Dictionnaire de psychologie*. Paris : PUF

Doty, M. S., & Betz, N. E. (1979). Comparison of the concurrent validity of Holland's theory for men and women in an enterprising occupation. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 207-216.

Drummond, R. J. (1994). Vocational Preference Inventory. Dans: D. J. Keyser & R. C. Sweetland, *Test critiques*. Austin, Texas : Pro-ed.

Dunham, R. B., & Herman, J. B. (1975). Development of a female Faces Scale for measuring job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 60 (5), 629-631.

Dupont, J. B., Gendre, F., Berthoud, S., & Descombres, J. P. (1979). *La psychologie des intérêts*. Paris : PUF.

Durkheim, É. (1973). *De la division du travail social*. Paris : Presses Universitaires de Grande-Bretagne.

Duval, A., & Marr, V. (2000). *Le Robert & Collins Super Senior*. Paris : Dictionnaires Le Robert.

Eaves, L. J., Eysens, H. J., & Martin, N. G. (1989). *Genes, culture, and personality*. San Diego, CA: Academic Press.

Ebel, R. L. (1969). *Encyclopaedia of educational research; a project of the American Educational Research Association*. London: Macmillan.

Eich, E., Macaulay, D. et Ryan, L. (1994). Mood dependant memory for events of the personal past. *Journal of Experimental Psychology*, 123, 201-215.

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptuak integration, literature review, and methodological critique. Dans: C. L. Cooper & I. T. Robertson (Ed.), *International Review of Industrial Psychology: Vol. 6*, (pp.282-357).

Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. *Personnel Psychology*, 46, 641-665.

Edwards, J. R. (1995). Alternatives to difference scores as dependant variables in the study of congruence in organizational research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 64 (3), 307-324.

Eilam, E. (1984). Congruence between biologists' interests and their spelialty as a predictor of vocational satisfaction. Cité dans: M. Assouline & E. I. Meir (1987), *Journal of Vocational Behavior. Vol. 31 (3). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures*. (pp. 319-332).

Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor. (1972). *Handbook for analysing jobs*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office.

Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor. (1974). *Definition writer's manuel*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office.

Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor. (1972). *Dictionary of occupational Titre* (4ième ed.). Washington, DC: U. S. Government Printing Office.

Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor. (1991). *Dictionary of occupational Titre* (4ième ed., revise, 2 vol.). Washington, DC: U. S. Government Printing Office.

English, H. B. (1958). *A comprehensive dictionary of psychological and psychoanalytical terms: a guide to usage*. New York: D. McKay.

Evans, K. M. (1971). *Attitudes and interests in educations*. London: Routledge & Kegan.

Evans, M. G. (1969). Conceptual and operational problems in the measurement of various aspects of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 93-101.

Evans, M. G. (1971). Herzberg's two factor theory: One more test. *Studies in Personnel Psychology*, 3 (1), 45-49.

Ewen, R. B. (1964). Some determinant of job satisfaction: A study of Herzberg's theory. *Journal of Applied Psycholog*, 48 (3), 161-163.

Ewen, R. B. (1967). Weighting compoments of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 51, 68-73.

Ewen, R. B., Smith, P. C., & Hulin, C. L. (1966). An empirical test of the Herzberg two-factor theory. *Journal of Applied Psychology*, 50 (6), 544-550.

Feldman, S., & Meir, E. I. (1976). Measuring women's interests using Holland's vocational classification. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 345-353.

Flesch, R. F. (1949). *The art of readable writing*. New York: Harper & Row.

Forer, B. R. (1948). A diagnostic interest blank. *Rorschach Research Exchange and Journal of Projectives Technique*, 12, 1-11.

Foucher, R. (1980). *Concept et mesure de la satisfaction au travail et des besoins reliés au travail : Application aux enseignants du niveau collégial québécois, secteur francophone*. Thèse de doctorat : Université de Montréal.

Fox, W. M. (1982). Why we should abandon Maslow's Need Hierarchy Theory. *Journal of Humanistic Counseling, Education & Development*, 21 (1), 29-32

Franco, L. (2002). Special Consumer Survey Report: Job Satisfaction on the Decline. *The Conference, July 2002*.

Franken, R. (2001). *Human Motivation* (5th edition). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Frantz, T. T., & Walsh, E. P. (1972). Exploration of Holland's theory of vocational choice in graduate school environment. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 223-232.

Frederiksen, N. (1972). Toward a taxonomy of situations. *American Psychologist*, 27, 114-123.

Fredrickson, B. L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, 2 (3), 300-319.

French, J. R. P., Jr., Rodgers, W. L., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. Dans: B. V. Coelho, D. A. Hamburg & J. E. Adams. *Coping and Adaptation*. New York: Basic Books.

Freud, S. (1920). *A general introduction to psychoanalysis*. New York: Boni & Liveright.

Fricko, M. A. M., & Beehr, T. A. (1992). A longitudinal investigation of interest congruence as predictors of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 45, 99-117.

Frigon, J. Y. (1997). *Techniques d'analyse en psychologie II*. Montréal : Université de Montréal.

Fritzsche, B.A., Powell, A.B., & Hoffman, R. (1999). Person-environment congruence as a predictor of customer service performance. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 59-70.

Fryer, D. (1931). *The measurement of interest*. New York: Henry Holt.

Furnham, A., & Walsh, J. (1990). Consequence of Person-Environment Incongruence: Absenteeism, Frustration, and Stress. *The Journal of Social Psychology*, 131 (2), 187-204.

Furnham, A. (2001). Vocational preference and P-O fit: Reflections on Holland's theory of vocational choice. *Applied Psychology: An International review*, 50 (1), 5-29.

Furnham, A., & Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 57 (4), 295-307.

Gade, E. M., & Soliah, D. (1977). Vocational Preference Inventory high point codes versus expressed choices as predictors of college major and career entry. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 117-121.

Gade, E., Fuqua, D., & Hurlburt, A. (1988). The Relationship of Holland's Personality Types to Educational Satisfaction With a Native-American High School Population. *Journal of Counseling Psychology*, 35 (2), 183-186.

Gagnon, Y. (2001). *Une alternative possible au concept de congruence personne/emploi: la flexibilité cognitive*. Mémoire : Université de Montréal.

Gati, I. (1985). Description of alternative measures of the concepts of vocational interest: Crystallisation, congruence, and coherence. *Journal of Vocational Behavior*, 27 (1), 37-55.

Gati, I. (1998). Using career-related aspects to elicit preferences and characterize occupations for a better person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 343-356.

Gati, I., & Meir, E. I. (1982). Congruence and consistency derived from the circular and the hierarchal models as predictors of occupational choice satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 354-365.

Gati, I., Fassa, N., & Mayer, Y. (1998). An aspect-based approach to person-environment fit: A comparison between the aspect structure derived from characteristics of occupations and that derived from counselee preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 28-43.

Gay, E. G., Weiss, D. J., Hendel, D. D., Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1971). Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 28.

Gerhart, B. (1987). How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs. *Journal of Applied Psychology*, 72 (3), 366-373.

Gibson, J. J. (1960). The concept of the stimulus in psychology. *American Psychologist*, 15, 694-703.

Gigerenzer, G., & Murray, D. (1987). *Cognition as intuitive statistics*. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.

Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.

Gordon, C. (1986). Prediction of achievement in a boarding vocational high school as a function of congruence. Cité dans: M. Assouline & E. I. Meir (1987), *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 31 (3). *Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures*. (pp. 319-332).

Gottfredson, G. D. (1977). Career stability and redirection in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 62, 436-445.

Gottfredson, G. D., & Daiger, D. (1977). Using a Classification of Occupations to Describe Age, Sex, and Time Difference in Employment Patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 121-138.

Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1982). *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Odessa, Fl. : Psychological Assessment Resources, Inc.

Gottfredson, G.D., & Holland, J. L. (1991). *The Position Classification Inventory: Professional Manual*. Odessa, Fl.: Psychological Assessment Resources, Inc.

Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1991). *The Position Classification Inventory*. Odessa, Fl.: Psychological Assessment Resources, Inc.

Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1996). *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Odessa, Fl. : Psychological Assessment Resources, Inc.

Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 518-524.

Gottfredson, L. S., & Brown, V. C. (1978). Holland codes for the 1960 and 1970 censuses: Detailed occupational titles. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8 (22).

Gottfredson, L. S., & Richards, Jr, J. M. (1999). The Meaning and Measurement of Environments in Holland's Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 57-73.

- Graham, W. K., & Balloun, J. (1973). An empirical test of Maslow's need hierarchy theory. *Journal of humanistic Psychology, 13* (1), 97-108.
- Grotevant, H. D., Cooper, C. R., & Kramer, K. (1986). Exploration as a Predictor of Congruence in Adolescents Career Choices. *Journal of Vocational Behavior, 29*, 201-215.
- Groves, D. L., Kahalas, H., & Erickson, D. L. (1975). A suggested modification to Maslow's need hierarchy. *Social Behavior & Personality, 3* (1), 65-69.
- Guion, R. M. (1978). Minnesota Satisfaction Questionnaire. Dans: O. K. Buros, *The eight mental measurements yearbooks*. Highland Park, NJ: The Gryphon Press.
- Gustafson, S. B., & Munford, M. D. (1995). Personal Style and Person-Environment Fit: A Pattern Approach. *Journal of Vocational Behavior, 46*, 163-188.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*, 326-336.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks. *Administrative Science Quarterly, 26* (1), 66-83
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1985). *Introduction to Theories of Personality*. New York: Wiley.
- Hamilton, J. C., & Baumeister, R. F. (1985). Biasing evaluation to appear unbiased: A self-presentational paradox. *Journal of Experimental Social Psychology, 20* (6), 552-566.
- Hammer, M., & Champy, J. (1994). *Reengineering the Corporation*. New York: Harper Business.
- Hampton, G. (1993). A content analysis scaling method for the measurement of person-environment incongruence. *Social Behavior & Personality, 21* (3), 187-195.

Hansen, G. R., Prediger, D. J., & Schussel, R. H. (1977). Development and validation of sex-balanced interest inventory scales. *ACT Research Report*, 78, 36.

Hansen, J. C., & Campbell, D. P. (1985). *Manual for the Strong Interest Inventory* (4th ed). Stanford, CA: Stanford University Press.

Harp, S. F., & Mayer, R. E. (1997). The role of interest in learning from scientific text and illustration: On the distinction between emotional interest and cognitive interest. *Journal of Educational Psychology*, 47 (2), 287-300.

Harpaz, I., (1983). *Job Satisfaction: Theoretical Perspectives and a longitudinal analysis*. Roslyn Heights, NY: Libra Publishers Inc.

Harris, F. J. (1949a). The quantification of an industrial employee survey. I. Method. *Journal of Applied Psychology*, 33, 103-111.

Harris, F. J. (1949b). The quantification of an industrial employee survey. II. Application. *Journal of Applied Psychology*, 33, 112-113.

Hart, D. H., Rayner, K., & Christensen, E. R. (1971). Planning, Preparation, and Chance in Occupational Entry. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 279-285.

Harwell, M. R. (2003). Review of the Job Descriptive Index. Dans : B. S. Plake, J. C. Impara & R. A. Spies (Ed.), *The fifteenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

Hawley, A. W. (1950). *Human ecology: A theory of community structure*. New York: Ronald Press.

Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, Life Events, and Subjective Well-Being: Toward a Dynamic Equilibrium Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (4), 731-739.

Healy, C. C., & Mourton, D. L. (1983). Derivatives of the Self-Directed Search: Potential Clinical and Evaluative Uses. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 318-328.

Hearn, J. C., & Moos, R. H. (1978). Subject matter and classroom climate: A test of Holland's environmental propositions. *American Educational Research Journal*, 15, 111-124.

Heesacker, M., Elliott, T. R., & Howe, L. A. (1988). Does the Holland code predict job satisfaction and productivity in clothing factory workers? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 144-148.

Hener, T., & Meir, E. I. (1981). Congruency, consistency, and differentiation as predictors of job satisfaction within the nursing occupation. *Journal of Vocational Behavior*, 18 (3), 304-309.

Herbart, J. F. (1893). *The Science of Education*. Boston: Heath & Co.

Herbermann, C. G., Pace, E. A., Pallen, C. B., Shahan, T. J., & Wynne, KJ. J. (1913). The psychology of interests. Cité dans : M. L. Savickas & A. R. Spokane (1999), *Vocational Interest*. Palo Alto, Ca: Davies-Black Publishing.

Herr, E. L. (1989). Review of the Kuder Occupational Interest Survey, Revised (Form DD). Dans: J. C. Conoley, & J. J. Kramer, (Ed.), *The tenth mental measurements yearbook*. Lincoln. NE: Buros Institute of Mental Measurements

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Oxford, England: John Wiley.

Hesketh, B. (2000). The Next Millennium of "Fit" Research: Comments on "The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Model" by H. E. A. Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 190-196.

Hesketh, B. (1993). Toward a better adjusted Theory of Work Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 43 (1), 75-83.

Hesketh, B., & Robertson, I. T. (1993). Personnel selection: A process model for research and practice. *International Journal of Selection and assessment*, 1, 3-18.

Hess, E. H. (1970). Ethology and developmental psychology. Dans: E. H. Mussen (Ed.), *Carmichael's Manual of Child Psychology*. New York: Wiley.

Hidi, S. (1990). Interest and its contribution as a mental resource for learning. *Review of Educational Research*, 30, 549-571.

Hidi, S., & Anderson, V. (1992). Situational interest and its impact on reading and expository writing. Dans: K. A. Renninger, S. Hidi & A. Krapp, *The role of interest in learning and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Hidi, S., & Baird, W. (1986). Interestingness – a neglected variable in discourse processing. *Cognitive Science*, 10 (2), 179-194.

Hidi, S., & Harackiewicz, J. (2000). Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century. *Review of Educational Research*, 70 (2), 151-179.

Hinde, R. A. (1974). *Biological bases of human social behaviour*. New York: McGraw-Hill.

Hinton, B. L. (1968). An empirical investigation of the Herzberg methodology and two-factor theory. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 3 (3), 286-309.

Hoeglund, T. J., & Hansen, J. C. (1999). Holland-style measures of congruence: Are complex indices more effective predictors of satisfaction? *Journal of Vocational Behavior*, 54 (3), 471-482.

Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice and achievement: I. One- and two-year longitudinal studies. *Psychological Monographs*, 76, 26.

Holland, J. L. (1963). Exploration of a theory of vocational choice and achievement: II. A four-year prediction study. *Psychological Report*, 12, 547-594.

Holland, J. L. (1977a). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Holland, J. L. (1977b). *The occupations finder*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Holland, J. L. (1979). *Professional manual for the Self-Directed Search*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist's Press.

Holland, J. L. (1994). *Self-Directed Search*. Odessa, Fl. :Psychological Assessment Resources Inc.

Holland, J. L. (1968). Explorations of a theory of vocational choices: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. *Journal of Applied Psychology*, 52 (1, PT.2), 1-37.

Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holland, J. L. (1985a). *Vocational Preference Inventory*. Odessa, Fl : Psychological Assessment Resources Inc.

Holland, J. L. (1985b). *The Self-Directed Search Professional Manual*. Odessa, Fl: Psychological Assessment Resources Inc.

Holland, J. L. (1985c). *The Vocational Preference Inventory Professional Manual*. Odessa, Fl: Psychological Assessment Resources Inc.

Holland, J. L. (1992). *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices*. Odessa, Fl: Psychological Assessment Resources Inc.

Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1994). More evidence for the relationship between Holland's personality types and personality variables. *Journal of Career Assessment*, 2, 331-340.

Holland, J. L. (1958). A personality inventory employing occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 42, 336-342.

Hoppock, R., (1935). *Hoppock Job Satisfaction Blank*. New York: National Occupation Conference.

Hoppock, R. (1977). *Job Satisfaction*. New York: Arno Press.

Hotelling, H. (1940). The selection of variates for use in prediction, with some comments on the general problem of nuisance parameters. *Annual Mathematical Science*, 11, 271-283.

House, J. S. (1972). The relationship of intrinsic and extrinsic work motivation to occupational stress and coronary heart disease risk. Cité dans: J. R. P. French, Jr., R. D. Caplan & R. V. Harrison, *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. New York: John Wiley & Sons.

House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology, 20* (4), 369-389.

Hulin, P. C., & Smith, C. L. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 49*, 206-216.

Hull, C. L. (1942). Conditioning: outline of a systematic theory of learning. *Yearbook of the National Society for the Study of Education, 41* (2), 61-95.

Hull, C. L. (1943). *Principles of behaviour: An introduction to behaviour theory*. New York: Appleton-Century-Crofts.

Iachan, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of Vocational Behavior, 24* (2), 133-141.

Iachan, R. (1990). Some extension of the Iachan Congruence Index. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 176-180.

Iran-Nejad, A. (1987). Cognitive and affective cause of interest and liking. *Journal of Educational Psychology, 7*, 120-130.

Iris, B., & Barrett, G. V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology, 56*, 301-304.

Ittelson, W. H. (1973). Environment perception and contemporary perceptual theory. Dans W. H. Ittelson. *Environment and Cognition*. New York: Seminar.

Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. New York: Plenum Press.

Jagger, L., Neukrug, E., & McAuliffe, G. (1992). Congruence between personality traits and chosen occupation as a predictor of job satisfaction for people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 36* (1), 53-60.

James, W. (1892). *Psychology: Briefer course*. New York: Collier.

Jepsen, D. P. (1985). Kuder Occupational Interest Survey, Form DD. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 17 (4), 217-220.

Johnson, P. O., & Bledsoe, J. C. (1973). Morale as related to perception of leader Behaviour. *Personal Psychology*, 26, 581-592.

Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 261-271.

Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1994). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source causal analysis. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 56 (3), 388-421.

Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78, 475-490.

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look et Job Satisfaction – Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), 939-948.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 3, 530-541.

Katz, R., & Van Maanen, J. (1977). The loci of work satisfaction: Job, interaction, and policy. *Human Relations*, 30 (5), 469-486.

Katzir, L. (1981). The relationship between the vocational interests of teachers to teaching aspects and their satisfaction from teaching them. Cité dans: M. Assouline & E. I. Meir, (1987), *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 31 (3). *Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures*. (pp.319-332).

Kay, P. R. (1982) Interest Measurement, Dans H. E. Mitzel (Ed.), *Encyclopédia of educational research*. New York: Free Press.

- Kelly, K. R. (2003). Review of the Strong Interest Inventory. Dans: B. S. Plake, J. C. Impara & R. A. Spies (Ed.), *The fifteenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements
- Keret, M. (1985). The predictive validity of the Ramak interest inventory: A 19 years follow-up. Cité dans: M. Assouline & E. I. Meir (1987), *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 31 (3). *Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures*. (pp.319-332).
- Keyser, D. & Sweetland, R. C. (1994). *Test critiques*. Austin, Texas: Pro-ed.
- Kiel, J. M. (1999). Reshaping Maslow's hierarchy of needs to reflect today's educational and managerial philosophies. *Journal of Instructional Psychology*, 26 (3), 167-168.
- Kilmann, R., Saxton, M., & Serpa, R. (1986). *Gaining control of the corporate culture*. San-Francisco: Jossey-Bass.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 14-32.
- Kirk, R. E. (1978). *Introductory Statistics*. Montenrey, CA: Brooks/Cole Publishing Company
- Kitson, H. D. (1925). *The psychology of vocational adjustment*. Philadelphia: Lippincott.
- Kornhauser, A. W. (1965). *Mental health of the industrial worker: A Detroit Study*. New York: Wiley.
- Krapp, A., Hidi, S., & Renninger, A. (1992). Interest, learning and development. Dans: A. Renninger, S. Hidi & A. Krapp, *The role of interest in learning and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Kuder, F. (1936). *Manual to the Kuder Preference Record*. Chicago : Science Research Associates.

Kuder, F. (1976). *Kuder Occupational Interest Survey Manual*. Chicago: Science Research Associates, inc.

Kuder, F., Diamond, E. E., & Zytowski, D. G. (1985). *Kuder Occupational Interest Survey, Form DD*. Chicago: Science Research Associates, inc.

Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8, 65-77.

Kwak, J. C., & Pulvino, C. J. (1982). A Mathematical Model for Comparing Holland's Personality and Environmental Codes. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 231-241.

Lachar, B. (1992). Review of the Minnesota Importance Questionnaire. Dans J. J. Kramer & J. C. Conoley (Ed.), *The eleventh mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

Laing, J., Swaney, K., & Prediger, D.J. (1984). Integrating vocational interest inventory results and expressed choices. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 304-315.

Lapan, R. I., Boggs, K. R., & Morrill, W. H. (1989). Self-efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the SCII. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 176-182.

Larouche, V. & Delorme, F. (1972). Satisfaction au travail : Reformulation théorique. *Relations Industrielles*, 27 (4), 567-602.

Larousse (2002). *Le petit Larousse illustré*. Paris : Larousse.

Layton, W. L. (1992). Review of the Minnesota Importance Questionnaire. Dans J. J. Kramer & J. C. Conoley (Ed.), *The eleventh mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

Leak G. K. (1991). Two social interest measures and social desirability response sets. *Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research and Practice*, 47(1), 120-137.

Lent, E. B., & Lopez, F. G. (1996). Congruence from many angles: Relations of multiple congruence indices to job satisfaction among adult's workers. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 24-37.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. Dans: D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development*. San Francisco: Jossey Bass.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. New York: Harper & Row.

Lindsay, C. A., Marks, E., & Gorlow, L. (1967). The Herzberg theory: A critique and reformulation. *Journal of Applied Psychology*, 51 (4, PT, 1), 330-339.

Linton, R. (1945). *The cultural backgrounds of personality*. New York: Century.

Locke, E. A. (1969). « What is job satisfaction? » *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.

Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction". In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Locke, E. A. (1984). "Job satisfaction". In M. Gruneberg & T. Wall (Ed.), *Social psychology and organizational behaviour*. (pp. 93-117). London: Wiley.

Locke, G. D. (1904) *An Essay Concerning Human Understanding Book*. New York: George Routledge and Sons Limited.

Loehlin, J. C. (1992) *Genes and environment in personality development*. Newbury Park; Ca: Sage.

Lofquist, L. H., & Dawis, R. W. (1969). *Adjustement to work*. New York : Appleton-Century-Crofts

Loftquist, L. H., & Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person-environment-correspondence counselling*. Minneapolis: University of Minneapolis Press.

Lykken, D. T., Bouchard, T. J. Jr., McGue, M., & Tellegen, A. (1993). Heritability of Interest: A twin Study. *Journal of Applied Psychology*, 78, 649-661.

Macarov, D. (1972). Work patterns and satisfaction in an Israeli kibbutz: A test of the Herzberg hypothesis. *Personnel Psychology*, 25 (3), 483-493.

Marlin, M. et Stang, D. (1978). *The Pollyanna principle: Selectivity in language, memory and thought*. Cambridge, MA: Schenkman.

Malul, D. (1981). Policemen's interests to specialties: A test of the congruence-satisfaction relationship within the police occupation. Cité dans: M. Assouline & E. Meir (1987), *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 31 (3). *Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures*. (pp.319-332).

Marinoble, R., & Hegenauer, J. (1988). *Quality of life for individuals with disabilities: A conceptual framework*. Sacramento, CA: Resources in Special Education.

Martin, D. C., & Bartol, K. M., (1986). Holland's Vocational Preference Inventory and the Myers-Briggs Type Indicator as predictor of vocational choice among master's of business administration. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 51-65.

Marx, R. (1970) *La révolution industrielle en Grande-Bretagne*. A. Collin : Paris

- Malslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology, 7*, 63- 74.
- Maslow, A. H. (1943). *Motivation and personality*. New-York: Harper.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New-York: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: The Viking Press.
- Maslow, A. H., & Lowery, R. (Ed.). (1998). *Toward a psychology of being* (3rd ed.). New York: Wiley & Sons.
- Mattila, A. (1998). An examination of consumer's use of heuristic cues in making satisfaction judgements. *Psychology & Marketing, 15* (5), 477-501
- McAdams, D. P. (1989). *Intimacy: The need to be close*. New York: Doubleday.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- McDougall, W. (1929). *Outline of psychology*. New York: Scribner.
- McNichols, C. W., Stahl, M. J., & Manley, T. R. (1978). A validation of Hoppock's job satisfaction measure. *Academy of Management Journal, 21*, 737-742.
- Meglini, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work value approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of applied psychology, 74* (3), 424- 432.
- Meir, E. I. (1999). The congruence theory and person-environment fit. Cité dans: A.R. Spokane, E.I. Meir & M. Catalano (2000), *Journal of Vocational Behavior, 57*, *Person – environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration*. (pp.137-187).

- Meir, E. I., & Engel, K. (1986). Interest and specialty choice in medicine. *Social Science & Medicine*, 23 (5), 527-530.
- Meir, E. I., & Erez, M. (1981). Fostering a career in Engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 18 (1), 115-120.
- Meir, E. I., Keinan, G., & Segal, Z. (1986). Group importance as a mediator between personality-environments congruence and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 28 (1), pages 60-60.
- Meir, E. I., Melamed, S., & Abu-Freha, A. (1990). Vocational, avocational, and skill utilization congruence and their relationship with well-being in two cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 36 (2), 153-165.
- Meir, E. I., & Yaari, Y., (1988). The relationship between congruent specialty choice within occupations and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 33 (1), 99-117.
- Melamed, S., & Meir, E. I. (1981). The relationship between interest-job incongruity and selection of avocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 310-325.
- Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*. (1998). Springfield, MA; Merriam-Webster, Inc
- Merriam-Webster's Dictionary*. (2000). Springfield, MA; Merriam-Webster, Inc
- Merton, R. (1948). The self-fulfilling prophecy. *Atioch Review*. 8, 193-210.
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experience on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Mill, J. (1982). *Analysis of the phenomena of the human mind*. Hildesheim: G. Olms.

Miller, A. R., Treiman, D. J., Cain, P. S., & Ross, P. A. (1980). *Work, job, and occupations: A critical review of the Dictionary of Occupational Titles*. Washington, DC: National Academy Press.

Mish, F. C. (1998). *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*. Springfield, Mass: Merriam-Webster, Inc.

Mitzel, H. E., Best, J. H., & Rabinowitz, W. (1982). *Encyclopaedia of educational research*. New York: Free Press.

Moloney, D. P., Bouchard, T. J., Jr., & Segal, N. L. (1991). A genetic and environmental analysis of the vocational interest of monozygotic and dizygotic twins reared apart. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 76-109.

Morrow, J. M. (1971). A test of Holland's theory. *Journal of Counseling Psychology*, 18, 422-425.

Morval, J. (1981). *Introduction à la psychologie de l'environnement*. Bruxelles : Pierre Mardaga, Éditeur.

Mount M. K., & Muchinsky, P. M., (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13 (1), 84-100.

Muchinsky, P. M. (1983). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Homewood, IL; Dorsey Press.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit research. *Journal of Vocational Behavior*, 31 (3), 268-277.

Murphy, G. (1948). *Personality: A biosocial approach to origins and structure*. New York: Harper & Row.

- Murphy, P. K., & Alexander, P. A. (2000). A motivated exploration of motivation terminology. *Contemporary Educational Psychology, 25* (1), 3-53.
- Murray, A. H. (1959). Toward a Classification of Interaction. Dans: T. Parsons, *Toward s general theory of action*. Cambridge Mass: Harvard University Press.
- Murray, H. A. (1938). *Exploration in personality*. New-York: Oxford University Press.
- Myers, D. G. (1995). *Psychologie*. Paris : Flammarion.
- Nadeau, R. (1999). *Vocabulaire technique et analytique de l'épistémologie*. Paris : PUF.
- Nafziger, D. H., Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1975). Student-college congruency as a predictor of satisfaction. *Journal of Counseling Psychology, 22*, 132-139.
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal, 21*, 248-264.
- Neuman, W. L. (1999). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston; Allyn and Bacon.
- Nohria, N., Lawrence, P. R., Wilson, E. O. (2001). *Driven: How human nature shape our choices*. San Francisco: Jossey Bass.
- O'Connor, E, J., Peters, L. H., & Gordon, S. M. (1978). The measurement of job satisfaction: Current practices and future consideration. *Journal of Management, 4* (2), 17-26.
- O'Reilly III, C. A. (1977). Personality-job fit: Implication for individual attitudes and performance. *Organizational Behavior and Human Performance, 18*, 36-46.

Orpen, C. (1978). Work and nonwork satisfaction: A causal-correlation analysis. *Journal of Applied Psychology, 63*, 530-532.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

Paterson, D. G., & Darley, J. G. (1936). *Men, women and jobs: A study in human engineering*. Minneapolis: University of Minneapolis Press.

Peiser, C., & Meir, E. I. (1978). Congruency, Consistency, and Differentiation of Vocational Interests as Predictors of Vocational Satisfaction and Preference Stability. *Journal of Vocational Behavior, 12*, 270-278.

Peraino, J. M., & Willerman, L. (1983). Personality correlates of occupational status according to Holland types. *Journal of Vocational Behavior, 22*, 268-277.

Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin, 69*, 56-68.

Pervin, L. A. (1978). Definitions, measurement, and classifications of stimuli, situations, and environments. *Human Ecology, 6* (1), 71-105.

Philip, A. (1963). *Histoire des faits économiques et sociaux*. Paris: Aubier-Montaigne.

Plomin, R., DeFries, J. C., & Loehlin, J. C. (1977). Genotype-environment interaction and correlations in the analysis of human behaviour. *Psychological Bulletin, 84*, 309-322.

Popper, K. R. (1965). *Conjectures and refutations; the growth of scientific knowledge*. New York: Basic Books.

Porter, L. W. (1961). A study of Perceived Needs Satisfaction of Bottom and Middle Management Jobs. *Journal of Applied Psychology, 45*, 1-10.

- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiency in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology, 46*, 375-384.
- Prediger, D. J. (1976). A world-of-work map of career exploration. *Vocational Guidance Quarterly, 24*, 198-208.
- Prediger, D. J. (1981). Mapping occupations and interest: A graphic aid for vocational guidance and research. *Vocational Guidance Quarterly, 30*, 21-36.
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interest and occupations? *Journal of Vocational Behavior, 21*, 259-287.
- Prediger, D. J. (2000). Holland's hexagon is alive and well – Though somewhat out of shape: Response to Tinsley. *Journal of Vocational Behavior, 56* (2), 197-204.
- Random House College Dictionary (1979). *The Random House college dictionary*. New York: Random House.
- Reber, A. S. (1985). *The Penguin dictionary of psychology*. Harmondsworth: Viking.
- Renninger, A., Hidi, S., & Krapp, A. (1992). *The role of interest in learning and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Renninger, K. A. (2000). Individual interest and its implications for understanding intrinsic motivation. Dans: C. Sansone & J. Harackiewicz. *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance*. San Diego, CA: Academic Press inc.
- Renninger, K. A., & Wozniak, R. H. (1985). Effect of interest on attention shift, recognition, and recall in young children. *Developmental Psychology, 21*, 624-632.

Renninger, K. A., Hoffmann, L., & Krapp, A. (1998). Interest and gender: Issues of development and learning. Dans: L. Hoffman, A. Krapp, K. Renninger, & J. Baumert, *Interest and learning: Proceeding of the Seeon Conference on Interest and Gender*. Kiel, Allemagne: IPN.

Reutefors, D. L., Schneider, L. J., & Overton, T. D. (1979). Academic achievement: An examination of Holland's congruence, consistency and differentiation prediction. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 181-189.

Rheinberg, F. (1998). Theory of Interest and research on motivation to learn. Dans: A. Hoffman, A. Krapp, K. Renninger, & J. Baumert, *Interest and learning: Proceeding of the Seeon Conference on Interest and Gender*. Kiel, Allemagne: IPN.

Rice, R. W., Gentile, D. A., & McFarlin, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 31-39.

Robbins, P. I., Thomas, L. E., Harvey, D. W., & Kandefer, C. (1978). Career Change and Congruence Type: An Examination of DOT-Derived Work Environment Designations. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 15-25.

Robert, M. (1988). *Fondements et Étapes de la Recherche Scientifique en Psychologie*. ST-Hyacinthe : Edisem.

Robert, P. (2002). *Le nouveau petit Robert*. Paris : Dictionnaires le Robert.

Roberts, C. A., & Johansson, C. B. (1974). The inheritance of cognitive interest styles among twins. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 237-243.

Roe, A. (1956). *The psychology of occupation*. New York: Wiley.

Roe, A., & Lunneborg, P. W. (1990). Personality development and career choice. Dans: D. Brown, L. Brooks, & associés. *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.

Rogers, C. (1967). *Le développement de la personne*. Paris : Dunod

Rose, H. A., & Elton, C. F. (1982). The relation of congruence, differentiation and consistency to interest and aptitudes scores in women with stable and unstable vocational choices. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 162-174.

Rosenblum, T. (1981). Interests to specialties in psychology and the congruence-satisfaction relationship. Cité dans: M. Assouline, & E. I. Meir, (1987). *Meta-analysis of the relationship between congruence*.

Rosenthal, R. (1976). *Experimenter effects in behavioural research*. Oxford, England: Irvington.

Rounds, J. (1995). Vocational interest: Evaluating structural hypotheses. Dans: D. J. Lubinski & R. V. Dawis (Eds.) *Assessing individual difference in human behaviour: New concepts, methods, and findings*. Palo Alto, CA: Davies-Black.

Rounds, J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Minnesota Importance Questionnaire Manual*. Minnesota: Department of Psychology, University of Minnesota.

Rounds, J., McKenna, M. C., Hubert, L., & Day, S. X., (2000). Tinsley on Holland: A misshapen argument. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 205-215.

Rousseau, D. M. (1978). Relationship of work and nonwork. *Journal of Applied Psychology*, 63, 513-517.

Rynes, S. L., & Gerhart, B. (1990). Interviewer assessment of applicant "fit": An exploratory investigation. *Personnel Psychology*, 43(1), 13-35.

Rynes, S. L., Bretz, R. D., & Gerhart, B. (1991). The importance of recruitment in job choice: A different way of looking. *Personnel Psychology*, 44 (3), 487-521.

- Salomone, D. M., & Sheehan, M. C. (1985). Vocational stability and congruence: An examination of Holland's proposition. *Vocational Guidance Quarterly*, 34, 91-98.
- Salomone, P. R., & Pask-McCartney, C. (1990). Vocational and psychological characteristics of employed, non-college degreed, incongruent women. *Journal of Career Development*, 16 (3), 203-217.
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The search for Optimal Motivation and performance*. San Diego: Academic Press.
- Sasover, S. (1978). The Ramak interest inventory as a predictor of occupational satisfaction and occupational change. Cité dans: M. Assouline & E. I. Meir (1987). *Meta-analysis of the relationship between congruence*.
- Savickas, M. L. (1999). The psychology of interests. Dans: M. L. Savickas & A. R. Spokane (1999), *Vocational Interest*. Palo Alto, Ca: Davies-Black Publishing.
- Savickas, M. L., & Spokane, A. R. (1999). *Vocational Interest*. Palo Alto, Ca: Davies-Black Publishing.
- Scarr, S., & McCartney, K. (1983). How people make their own environment: A theory of genotype-environment effects. *Child Development*, 54, 424-435.
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs*, 67 (14).
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San-Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H., (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schmitt, N., & Mellon, P. M. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central? *Journal of Vocational Behavior*, 16, 51-58.

Schneider, B. (1983a). Interaction psychology and organizational Behaviour. Dans M. B. Staw & L.L. Cummings, *Research in organizational Psychology. Vol. 5* (pp.1-31).

Schneider, B. (1983b). An interactionist perspective on organizational effectiveness. Dans K. S. Cameron & D. S. Whetten, *Organizational effectiveness: A comparison of multiple models*. New York; Academic Press.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40 (3), 437-453.

Schneider, B. (1989). $E = f(P, B)$: The road to a radical approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 353-361.

Schneider, B. (2000). Attraction-Selection-Attrition: Toward a person-environment psychology of organizations. Dans: W. E. Walsh et K. H. Craik. *Person-Environment Psychology: New directions and perspectives*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationship between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.

Schopenhauer, A. (1938). The world as will and representation. Cité dans : H. A. Murray. *Exploration in personality*. New-York: Oxford University Press.

Schreiber, P., & Frank, E. (1983). The use of a peer supervision group by social clinicians. *Clinical Supervisor*, 1 (1), 29-36.

Schwab, D. P., & Cummings, L. L. (1970). Employee performance and satisfaction with work roles: A review and interpretation of theory. *Industrial Relations*, 9, 408-430.

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45

Sheenan, E. P. (1994). Review of the Strong Interest Inventory. Dans : B. S. Plake, J. C. Impara, & R. A. Spies, R. A. (Ed.). *The fifteenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

Sheppard, J. W. (1985). Review of the Vocational Preference Inventory. Dans: J. C. et J. J. J. Kramer, (Ed.), *The tenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

Shirey, L. L., & Reynold, R. E. (1988). Effect of interest on attention and learning. *Journal of Educational Psychology*, 80, 159-166.

Shoham, M. (1980). Characteristics and salience of avocational activity as a function of occupational congruence and occupational choice satisfaction. Cité dans: M. Assouline, & E. I. Meir (1987), *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 31 (3). *Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures*. (pp.319-332).

Silvia, P. J. (2001). Interest and Interests: The Psychology of Constructive Capriciousness. *Review of General Psychology*, 5 (3), 270-290.

Simon, H. A. (1955). A behavioural model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 59, 99-118.

Simon, H. A. (1956). Rational choice and the structure of the environment. *Psychological Review*, 63, 129-138.

Simon, H. A. (1957). *Models of man, social and rational: Mathematical essays on rational human behaviour*. New York: Wiley.

Simpson, J. A., & Weiner, E. S. C. (1989). *The Oxford English Dictionary*. Oxford: Oxford University Press.

Smart, J. C., Elton, C. F., & McLaughlin, G. W. (1986). Person-environment congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 29*, 216-225.

Smith, A. (1881). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. London: Strahan, Cadwell and Davies.

Smith, A. (1976). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. London: Strahan, Cadwell and Davies.

Smith, A. (1991). *La richesse des nations*. Paris: Flammarion.

Smith, P. C. (1955). The prediction of individual differences in susceptibility to industrial monotony. *Journal of Applied Psychology, 39*, 322-329.

Smith, P. C. (1967). The Development of a Method of Measuring Job Satisfaction: The Cornell Studies. Dans: E. A. Fleishman (1967), *Studies in Personnel and Industrial Psychology*. Homewood, Illinois: The Dorsey Press.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1997). *Job Descriptive Index*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University, Department of Psychology

Snygg, A. W. (1959). *Individual behaviour; a perspective approach to behaviour*. New York: Harper.

Snygg, D., & Combs, A. W. (1949). *Individual behaviour: a new frame of reference for psychology* New York: Harper & Row.

Southworth, J. A., & Morningstar, M. E. (1970). Persistence of occupational choice and personality congruence. *Journal of Counseling Psychology, 17*, 409-412.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

- Spence, K. (1956). *Behavior theory and conditioning*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Spokane, A. R. (1979). Validity of the Holland categories for college women and men. *Journal of College Student Personnel*, 20 (4), 335-340.
- Spokane, A. R., & Derby, D. P. (1979). Locus of control, ego strength, and congruence in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 36-42.
- Spokane, A. R., Malett, S. D., & Vance, F. L. (1978). Consistent curricular choice and congruence of subsequent changes. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 45-53.
- Spokane, A., (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*,. 26 (3), 306-343.
- Spokane, A.R., Meir, E.I., & Catalano, M. (2000). Person – environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behaviour: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*,. 35, 627-666.
- Staw, B. M. (1986). Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker. *California Management Review*, 28, 40-53.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitude: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, pp. 261–302). New York: Academic Press.

Stewart, E. S., Greenstein, S. M., Holt, N. C., Henly, G. A., England, B. E., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1986). *Occupational Reinforcer Patterns*. Minnesota: University of Minnesota.

Strong, E. K. (1955). *Vocational interests 18 years after college*. Stanford, Ca: Stanford University Press.

Strong, E. K., Jr. (1943). *Vocational interest of men and women*. Stanford: Stanford University Press.

Strong, E. K., & Campbell, D. P. (1994). *Strong-Campbell Interest Inventory*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Stumpf, C. (1883). *Tonpsychologie : Volume 1*. Leipzig, Germany : S. Hirzel-Verlag. Cité dans : M. L. Savickas & A. R. Spokane (1999). *Vocational Interest*. Palo Alto, Ca : Davies-Black Publishing.

Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (1996). Events and Subjective Well-Being: Only Recent Events Matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (5), 1091-1102.

Super, D. E. (1947). Vocational interests and vocational choice: present knowledge and future research in their relationships. *Educational & Psychological Measurement*, 7, 375-383.

Super, D. E. (1949). *Appraising vocational fitness by means of psychological tests*. New York: Harper & Row.

Super, D. E. (1964). *La psychologie des intérêts*. Paris: P.U.F.

Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory Manual*. Boston: Boughton Mifflin.

Super, D. E. (1973). The Work Values Inventory. Dans: D. G. Zytowski (1973), *Contemporary Approaches to Interest Measurement*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Super, D. E. (1979). *Work salience and work values: Their dimensions, assessment, and significance*. Cambridge, England: National Institute for Careers Education and Counselling.

Super, D. E. (1992). Review of the Survey of Work Values. Dans J. J. Kramer & J. C. Conoley (Ed.), *The eleventh mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

Super, D. E. (1995). Values: Their nature, assessment, and practical use. Dans: D. E. Super & Sverko, B. (Ed.), *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super, D. E., & Crites, J. O. (1962). *Appraising vocational fitness by means of psychological tests*. New York: Harper & Row Publishers.

Super, D. E., & Dunlap, J. W. (1951). Interest in work and play. Dans D. H. Fryer & E. R. Henry, *Handbook of applied psychology*. Austin, Tx: Holt, Reinhart & Winston.

Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life Roles, Values, and Careers*. San Francisco: Jossey Bass.

Super, D. E., Hummel, R., Moser, H., Overstreet, P., & Warnath, C. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper and Row.

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordan, J. P., & Myers, R. A. (1981). *Career Development Inventory*. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.

- Swaney, K., & Prediger, D. (1985). The Relationship between Interest-Occupation Congruence and Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 13-24.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistic (4ième Ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A re-examination of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper and Row.
- Taylor, K. F., & Kelso, G. I. (1973). Course of study and personality: An Australian test of Holland's theory. *Australian Journal of Psychology*, 25, 199-209.
- Telegen, A., Lykken, D. T., Bouchard, T. J. Jr., Wilcox, R., Segal, N., & Rich, S. (1988). Personality similarity in twins reared apart and together. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1031-1039.
- Tenopyr, M. L. (1989). Review of the Kuder Occupational Interest Survey, Revised (Form DD). Dans : J. C. Conoley & J. J. Kramer, J. J. (Ed.). *The tenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE : Buros Institute of Mental Measurements
- Tétreau, B. (2002). *Approche psychologique de la notion d'intérêt II : L'essor d'une psychologie des intérêts professionnels*. Manuscrit non publié.
- Tétreau, B., & Trahan, M. (1986). *Test visuel d'intérêts Tétreau-Trahan*. Montréal: Secorep.
- Tétreau, B., & Trahan, M. (1986). *Test visuel d'intérêts Tétreau-Trahan. Manuel d'usage* Montréal : Secorep.

Tétreau, B., & Trahan, M. (1988). La mesure des Intérêts Professionnel au Moyen de Stimuli Photographiques : Le TVI. *Applied Psychology*, 37 (1), 51-63.

Thorndike, R. M., Weiss, D. J., & Dawis, R. V. (1968a). Multivariate relationship between a measure of vocational interests and a measure of vocational needs. *Journal of Applied Psychology*, 52 (6), 491-496.

Thorndike, R. M., Weiss, D. J., & Dawis, R. V. (1968b). Canonical Correlation of Vocational Interest and Vocational Needs. *Journal of Counselling Psychology*, 52 (6), 491-496.

Tinsley H. E. A. (2000). The congruence myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147 à 179.

Titchener, E. B. (1901) *An outline of psychology*. New York: The Macmillan company.

Todt, E., & Schreiber, S. (1996). *Development of interest*. Documents présenté au Seeon Conference on interest and gender, Germany. Cité dans M. L. Savickas & A. R. Spokane (1999), *Vocational Interest*. Palo Alto, Ca : Davies-Black Publishing./

Todt, E., Drewes, R., & Heils, S. (1994). The development of interests during adolescence: Social context, individual differences, and individual significance. Dans: Silberheisen, R. et Tolt, E. *Adolescence in context: The interplay of family, school, peers, and work in adjustment*. New York: Springer-Verlag.

Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of vocational behaviour*, 50, 482-491.

Tokar, D. M., & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 89-108.

Tokar, D. M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995). Dimensions relating Holland's vocational personality typology and the five-factor model. *Journal of Career Assessment, 3*, 57-74.

Tolman, E. C. (1932). *Purposive behaviour in animals and men*. New York: Appleton-Century-Crofts.

Tomkins, S. S. (1962). *Affect, imagery, consciousness: Vol. 1. The positive affects*. New York: Springer.

Tracey, T. J., & Rounds, J. B. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational-interest model: A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin, 113*, 229-246.

Tracey, T. J. (1997). The structure of interest and self-efficacy expectations: An expanded examination of the spherical model of interest. *Journal of counselling psychology*.

Tracey, T. J. G., Darcy, M., & Kovalski, T. M. (2000). A Closer Look at Person-Environment Fit. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 216-224.

Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E., (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 42* (3), 253-264.

Vacc, N. A. (1989). Review of the Vocational Preference Inventory. Dans: J. C. et J. J. J. Kramer, (Ed.), *The tenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

Vandenberg, S. G., & Stafford, P. E. (1967). Hereditary influences on vocational preferences as shown by scores of twins on the Minnesota Vocational Interest Inventory. *Journal of Applied Psychology, 51*, 17-19.

Varrod, P., & Sinclair Knight, L. (2000). *Le Robert & Collins Super Senior*. Paris : Dictionnaires le Robert.

Villwock, J. D., Schnitzen, J. P., & Carbonari, J. P. (1976). Holland's personality construct as predictor of stability of choice. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 77-85.

Volkman, W. R. V. (1884). *Lehrbuch der Psychologie vom Standpunkte des Realismus und nach genetischer Methode*. Cothen: Schulze. Cité dans: F. Arnold (1906), *Psychological Review*. Vol. 13 (4). The psychology of Interest I. (pp.221-238).

Vollmer, H. M., & Kinney, J. A. (1955). Age, education and job satisfaction. *Personnel*, 32, 38-43.

Wachs T. D., & Gruen, G. (1982). *Early experience and human development*. New York: Plenum Press.

Wachs, T. D., & Plomin, R. (1991). *Conceptualisation and measurement of organism-environment interaction*. Washington, D.C.: American Psychological Association.

Walsh, W. B., & Hanle, N. A. (1975). Consistent occupational preferences, vocational maturity, and academic achievement. *Journal of Vocational Behavior*, 7, 89-97.

Walsh, W. B., & Osipow, S. H. (1973). Career preferences, self concept, and vocational maturity. *Research in Higher Education*, 1, 287-295.

Walsh, W. B., Howard, P. R., O'Brian, W. F., Santa-Maria, M. L., & Edmunson, C. J. (1973). Consistent occupational preferences and satisfaction, self-concept, self-acceptance, and vocational maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 453-463.

Warren, H. C. (1934). *Dictionary of psychology*. New York: Houghton Mifflin.

Weber, M. (1958). *The protestant Ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribner.

Weiner, Y., & Klein, K. L. (1978). The Relationship between Vocational Interest and Job Satisfaction: Reconciliation of Divergent Results. *Journal of Vocational Behavior, 13*, 298-304.

Weiss, J. W., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H., (1964). *Minnesota studies in vocational rehabilitation: XVI. The measurement of vocational needs*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Weiss, J. W., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H., (1967a). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota: University of Minnesota.

Weiss, J. W., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H., (1967b). *Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form*. Minnesota: Vocational Psychology Research.

Weiss, J. W., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H., (1977). *Minnesota Satisfaction Questionnaire – Long Form*. Minnesota: Vocational Psychology Research.

Weitz, J. A. (1952). A neglected concept in the study of job satisfaction. *Personnel Psychology, 5*, 201-205.

Werner, J. E. (1974). Effect of role choice on vocational high school students. *Journal of Vocational Behavior, 4*, 77-84.

Wiggins, J. D. (1976). The relation of job satisfaction to vocational preferences among teachers of the educatable mentally retarded. *Journal of vocational Behavior, 8*, 13-18.

Wiggins, J. D. (1984). Personality-environment factors related to job satisfaction of school counselors. *Vocational Guidance Quarterly, 33*, 169-177.

Wiggins, J. D., & Moody, A. (1981). *Compatibility index description*. Dover, DE: Training and Associates.

Wiggins, J. D., Lederer, D. A., Salkowe, A., & Rys, G. S. (1983). Job satisfaction Related to Tested Congruence and Differentiation. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 112-121

Wofford, J. C. (1971). The motivational basis of job satisfaction and job performance. *Personnel Psychology*, 24, 510-518.

Wolfe, L. K., & Betz, N. (1981). Traditionality of Choice and Sex-Role Identification as Moderator of the Congruence of Occupational Choice in College Women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 43-55.

Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55 (4), 331-338.

Young, G., Tokar, D. M., & Subich, L. M., (1998). Congruence revisited: Do 11 indices differentially predict job satisfaction and is the relation moderated by person and situation variables? *Journal of Vocational Behavior*, 52 (2), 208-223.

Zener, T. B., & Schnuelle, L. (1976). Effects of the Self-Directed Search on High School Students. *Journal of Counselling Psychology*, 23 (4), 353-359.

Annexe 01 :
Sondages sur les sources de
façonnement (français et anglais)

SONDAGE DESTINÉ AUX CRHA ET CRIA

Vous trouverez, dans le questionnaire qui vous est présenté, une liste de 20 facettes du travail. Nous vous demandons de choisir pour chacune d'entre elles ce qui, selon vous, serait le plus déterminant.

Par exemple, au niveau de la facette « Conditions de travail », croyez-vous que celles-ci sont déterminées surtout par l'entreprise elle-même, par l'occupation (profession, métier etc.), ou par les lois et règlements en vigueur dans une province donnée.

Vous pourrez obtenir la définition de chaque terme important en positionnant votre souris sur celui-ci. Ceux-ci sont d'ailleurs soulignés.

Facette	Déterminé surtout par l' <u>entreprise</u>	Déterminé surtout par l' <u>occupation</u>	Déterminé surtout par les <u>lois et règlements</u>
<u>Accomplissement</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Activité</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Autorité</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Avancement</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Compensation</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Conditions de travail</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Confrères de travail</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Créativité</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Indépendance</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Politiques et pratiques de l'entreprise</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Reconnaissance</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Responsabilités</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Sécurité</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Service social</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Statut social</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Supervision humaine</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Supervision technique</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Utilisation des habiletés</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Valeurs morales</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Variété</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Accepteriez-vous de participer à d'autres sondages ou questionnaires de cette étude?

Oui Non

Si oui, à quelle adresse de courrier électronique pouvons-nous communiquer avec vous?

Liste des définitions proposées

Nom de la facette	Définition
Lois et règlements	Tous les règlements et lois qui affectent, directement ou indirectement le monde du travail et ce, sans égard à la juridiction. Par exemple, Loi sur les normes du travail, le Code du Travail, Loi sur la Santé Sécurité au travail etc.
Occupation	Signifie la profession, l'activité ou le métier effectué. Par exemple, médecin, soudeur, assembleur, etc.
Entreprise	L'entité, légale ou non, pour laquelle le travail est effectuée. Par exemple; Bombardier, Bell Canada, Hôpital du Sacré-Coeur, Ministère du revenu du Québec, etc.
Autorité	La possibilité de dire aux autres quoi faire
Avancement	Les possibilités d'avancement de ce travail
Compensation	La paie et le volume de travail que la personne effectue
Conditions de travail	Les conditions du travail (excluant le salaire)
Confrères de travail	La façon dont les confrères de travail s'entendent entre eux
Créativité	La possibilité d'essayer ses propres méthodes pour faire son travail
Indépendance	La chance d'être seul sur son travail
Politiques et pratiques de l'entreprise	La façon dont les politiques et les pratiques de l'entreprise sont appliquées
Reconnaissance	La reconnaissance que la personne reçoit pour avoir bien fait son travail
Responsabilités	La liberté d'utiliser son propre jugement
Sécurité	La façon dont l'entreprise m'assure un emploi stable
Service social	La possibilité de faire des choses pour d'autres personnes
Statut social	La possibilité d'être « quelqu'un » dans la communauté
Supervision humaine	La façon dont le superviseur traite les personnes
Supervision technique	La compétence du superviseur lorsqu'il prend des décisions
Utilisation des habiletés	La possibilité de faire quelque chose qui utilise ses habiletés
Valeurs morales	Pouvoir faire des choses qui ne vont pas à l'encontre de sa conscience
Variété	La possibilité de faire des choses différentes de temps à autre

Lettre de sollicitation

Sondage destiné aux CRIA et aux CRHA

Dans le cadre d'une recherche doctorale effectuée dans le département de psychologie industrielle et organisationnelle de l'Université de Montréal, nous sollicitons votre participation à un sondage portant sur les déterminants de certaines facettes du travail.

Il vous suffira d'environ 3 minutes pour compléter ce sondage de 20 questions. En appréciation de votre participation, nous vous ferons parvenir une copie des résultats de cette recherche aussitôt que ceux-ci seront disponibles et éventuellement vous pourrez aussi obtenir une copie de la thèse dont ce sondage fera partie. Les instructions nécessaires seront affichées à la fin du questionnaire.

Pour participer à cette étude, cliquez sur le lien suivant :

www.weblab.net/sondageCRIA-CRHA

Merci

SURVEY INTENDED FOR CRHA AND CRIA

You will find in the following questionnaire a list of 20 facets of work. For each of them, we would like you to choose what, in your opinion, would be the most determining factor.

For example, concerning the facet « Work conditions », do you believe they are mostly determined by the firm, by the occupation (profession, trade, etc.) or by the laws and rules in effect in a specific province.

You may obtain the definition of each important term by placing the mouse on it. All these important terms are underlined.

Facet	Determined mainly by <u>the firm</u>	Determined mainly by <u>the occupation</u>	Determined mainly by <u>the laws and rules</u>
<u>Accomplishment</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Activity</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Authority</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Promotion</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Compensation</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Work conditions</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Colleagues</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Creativity</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Independence</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Policies and practices of the firm</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Recognition</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Responsibilities</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Security</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Social service</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Social status</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Human supervision</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Technical supervision</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Use of skills</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Moral values</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Variety</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Would you agree to participate to other surveys or questionnaires being part of this study? Yes No

If so, at what Email address could we contact you? _____

Liste des définitions proposées (anglais)

Name of the facet	Definition
Laws and rules	All rules and laws affecting directly or indirectly the work environment and this, without considering jurisdiction. For example, Laws on Work Standards, Work Code, Law on Health and Safety at Work, etc.
Occupation	Signifie la profession, l'activité ou le métier effectué. Par exemple, médecin, soudeur, assembleur etc.
Firm	The entity, legal or not, for which the work is performed. For example; Bombardier, Bell Canada, Sacré-Cœur Hospital, Ministry of Revenue of Quebec etc.
Accomplishment	The feeling of accomplishment brought to a person by her work
Activity	Being busy all the time
Authority	The possibility to tell other persons what to do
Promotion	Possibilities of promotion in this work
Compensation	The salary and the volume of work performed
Work conditions	Work conditions (excluding salary)
Colleagues	The relationship existing between colleagues
Creativity	The possibility for a person of trying her own methods to perform her work
Independence	The chance of working alone
Policies and practices of the firm	The way policies and practices of the firm are applied
Recognition	The recognition a person receives for a job well done.
Responsibilities	The liberty for a person of using her own judgment
Security	The way the firm provides me a stable job
Social service	The possibility of doing things for other persons
Social status	The possibility of being « somebody » in the community
Human supervision	The way the supervisor treats the persons
Technical supervision	The competency of the supervisor when taking decisions
Use of skills	The possibility of using one's skills when doing something
Moral values	Being able to do things which do not interfere with one's moral values
Variety	Possibility of doing different things once in a while

Lettre de sollicitation (anglais)

Survey intended for CRIA and CRHA

In the scope of a doctoral research performed by the industrial and organizational psychology department of the University of Montreal, we solicit your participation to a survey concerning the determining factors of certain facets of work.

It will take you only about 3 minutes to complete this survey containing 20 questions. As a token of appreciation for your participation, we will send you a copy of the results as soon as they are available and eventually it will be possible for you to receive a copy of the thesis of which this survey will be part. The necessary instructions will appear at the end of the questionnaire.

To participate to this study, click on the following link:

www.weblab.net/sondageCRIA-CRHA

Thank you,

Annexe 02 :
Résultats de l'analyse des données de
Stewart, Greenstein, Holt, Henly,
England, Dawis, Lofquist et Weiss
(1986)

Correlations - Ability Utilization

	CRITERE1	R1	I1	A1	S1	E1	C1
CRITERE1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	1	,094	,553**	,280**	-,094	-,553**
	N	185	185	185	185	185	185
R1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,280**	1	-,499**	-,1,000**	-,632**	-,499**
	N	185	185	185	185	185	185
I1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,094	1	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	N	185	185	185	185	185	185
A1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,553**	-,238**	1	-,499**	-,238**	-,1,000**
	N	185	185	185	185	185	185
S1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,280**	-,632**	-,499**	1	-,632**	-,499**
	N	185	185	185	185	185	185
E1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,094	-,1,000**	-,238**	-,632**	1	-,238**
	N	185	185	185	185	185	185
C1	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,553**	-,238**	-,1,000**	-,499**	-,238**	1
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Achievement

CRITERE2	CRITERE2	R2	I2	A2	S2	E2	C2
Pearson Correlation	1	-.259**	,144	,548**	,259**	-,144	-,548**
Sig. (2-tailed)	.	,000	,051	,000	,000	,051	,000
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.259**	1	,632**	-,499**	-1,000**	-,632**	-,499**
Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	.	,000	,000
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	,144	,632**	1	,238**	-,632**	-1,000**	-,238**
Sig. (2-tailed)	,051	,000	.	,001	,000	.	,001
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	,548**	-,499**	,238**	1	,499**	-,238**	-1,000**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	.	,000	,001	.
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	,259**	-1,000**	-,632**	-,499**	1	,632**	-,499**
Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	.	,000	,000
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-,144	-,632**	-1,000**	-,238**	,632**	1	-,238**
Sig. (2-tailed)	,051	,000	.	,001	,000	.	,001
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-,548**	-,499**	-,238**	-1,000**	-,499**	-,238**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	.	,000	,001	.
N	185	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Activity

CRITERE3	Pearson Correlation	CRITERE3	R3	I3	A3	S3	E3	C3
	Pearson Correlation	1	,012	,027	-,066	-,012	-,027	-,066
	Sig. (2-tailed)	.	,871	,712	,371	,871	,712	,371
	N	185	185	185	185	185	185	185
R3	Pearson Correlation	,012	1	,632**	-,499**	-1,000**	-,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,871	.	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185	185
I3	Pearson Correlation	,027	,632**	1	,238**	-,632**	-1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,712	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185	185
A3	Pearson Correlation	-,066	-,499**	,238**	1	,499**	-,238**	-1,000**
	Sig. (2-tailed)	,371	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185	185
S3	Pearson Correlation	-,012	-1,000**	-,632**	-,499**	1	,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,871	.	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185	185
E3	Pearson Correlation	-,027	-,632**	-1,000**	-,238**	,632**	1	,238**
	Sig. (2-tailed)	,712	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185	185
C3	Pearson Correlation	,066	,499**	-,238**	-1,000**	-,499**	,238**	1
	Sig. (2-tailed)	,371	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Advancement

	CRITERE4	R4	I4	A4	S4	E4	C4
CRITERE4	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,085	,022	-,075	-,085	-,022	,075
	N	,253	,770	,312	,253	,770	,312
		185	185	185	185	185	185
R4	Pearson Correlation	1	,632**	-,499**	-,1,000**	-,632**	,499**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I4	Pearson Correlation	,632**	1	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
A4	Pearson Correlation	-,499**	,238**	1	,499**	-,238**	-,1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185
S4	Pearson Correlation	-,1,000**	-,632**	,499**	1	,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E4	Pearson Correlation	-,632**	-,1,000**	-,238**	,632**	1	,238**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
C4	Pearson Correlation	,499**	-,238**	-,1,000**	-,499**	,238**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Authority

	CRITERE5	R5	I5	A5	S5	E5	C5
CRITERE5	Pearson Correlation	1	,303**	,334**	,046	-,303**	-,334**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,538	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
R5	Pearson Correlation	1	,632**	-,499**	-,1,000**	-,632**	,499**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I5	Pearson Correlation	,632**	1	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
A5	Pearson Correlation	-,499**	,238**	1	,499**	-,238**	-,1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185
S5	Pearson Correlation	-,1,000**	-,632**	,499**	1	,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E5	Pearson Correlation	-,632**	-,1,000**	-,238**	,632**	1	,238**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
C5	Pearson Correlation	-,499**	-,238**	-,1,000**	-,499**	,238**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Company Policies

	CRITERE6	R6	I6	A6	S6	E6	C6
CRITERE6	Pearson Correlation	,140	-,304**	-,400**	-,140	,304**	,400**
	Sig. (2-tailed)	,057	,000	,000	,057	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
R6	Pearson Correlation	1	,632**	-,499**	-,1000**	-,632**	,499**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I6	Pearson Correlation	,632**	1	,238**	-,632**	-,1000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
A6	Pearson Correlation	-,499**	,238**	1	,499**	-,238**	-,1000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185
S6	Pearson Correlation	-,1000**	-,632**	,499**	1	,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,057	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E6	Pearson Correlation	-,632**	-,1000**	-,238**	,632**	1	,238**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
C6	Pearson Correlation	,499**	-,238**	-,1000**	-,499**	,238**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Compensation

	CRITERE7	R7	I7	A7	S7	E7	C7
CRITERE7	Pearson Correlation	,304**	,027	-,230**	-,304**	-,027	-,230**
	Sig. (2-tailed)	,000	,711	,002	,000	,711	,002
	N	185	185	185	185	185	185
R7	Pearson Correlation	1	,632**	-,499**	-,1,000**	-,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I7	Pearson Correlation	,632**	1	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
A7	Pearson Correlation	-,499**	,238**	1	,499**	-,238**	-,1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185
S7	Pearson Correlation	-,304**	-,632**	-,499**	1	,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E7	Pearson Correlation	-,027	-,1,000**	-,238**	,632**	1	,238**
	Sig. (2-tailed)	,711	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
C7	Pearson Correlation	,230**	-,238**	-,1,000**	-,499**	,238**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Co-workers

CRITERE8	CRITERE8	R8	I8	A8	S8	E8	C8
Pearson Correlation	1	-.226**	-.261**	-.053	.226**	.261**	.053
Sig. (2-tailed)	.	.002	.000	.470	.002	.000	.470
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.226**	1	.632**	-.499**	-1,000**	-.632**	.499**
Sig. (2-tailed)	.002	.	.000	.000	.	.000	.000
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.261**	.632**	1	.238**	-.632**	-1,000**	-.238**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.001	.000	.	.001
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.053	-.499**	.238**	1	.499**	-.238**	-1,000**
Sig. (2-tailed)	.470	.000	.001	.	.000	.001	.
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	.226**	-1,000**	-.632**	.499**	1	.632**	-.499**
Sig. (2-tailed)	.002	.	.000	.000	.	.000	.000
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	.261**	-.632**	-1,000**	-.238**	.632**	1	.238**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.001	.000	.	.001
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	.053	.499**	-.238**	-1,000**	-.499**	.238**	1
Sig. (2-tailed)	.470	.000	.001	.	.000	.001	.
N	185	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation - Creativity

	CRITERE9	R9	I9	A9	S9	E9	C9
CRITERE9	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	1	,070	,642**	,369**	-,070	-,642**
	N	185	185	185	185	185	185
R9	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,369**	1	-,499**	-,1,000**	-,632**	-,499**
	N	185	185	185	185	185	185
I9	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,070	1	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	N	185	185	185	185	185	185
A9	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,642**	-,499**	1	,499**	-,238**	-,1,000**
	N	185	185	185	185	185	185
S9	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,369**	-,632**	-,499**	1	,632**	-,499**
	N	185	185	185	185	185	185
E9	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,070	1	-,238**	-,632**	1	-,238**
	N	185	185	185	185	185	185
C9	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,642**	-,499**	-,1,000**	-,499**	-,238**	1
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Independence

	CRITER10	R10	I10	A10	S10	E10	C10
CRITER10	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)	,041	,047	,046	,041	,047	,046
	N	,583	,526	,538	,583	,526	,538
		185	185	185	185	185	185
R10	Pearson Correlation		,632**	-,499**	-,1,000**	-,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I10	Pearson Correlation			,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)			,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
A10	Pearson Correlation				,499**	-,238**	-,1,000**
	Sig. (2-tailed)				,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185
S10	Pearson Correlation					,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)					,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E10	Pearson Correlation						,238**
	Sig. (2-tailed)						,001
	N	185	185	185	185	185	185
C10	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Moral Values

	CRITER11	R11	I11	A11	S11	E11	C11
CRITER11	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)	,379**	,136	,291**	,379**	,136	,291**
	N	185	185	185	185	185	185
R11	Pearson Correlation		1				
	Sig. (2-tailed)	,379**	,632**	,499**	,1,000**	,632**	,499**
	N	185	185	185	185	185	185
I11	Pearson Correlation			1			
	Sig. (2-tailed)	,136	,632**	,238**	,632**	,1,000**	,238**
	N	185	185	185	185	185	185
A11	Pearson Correlation				1		
	Sig. (2-tailed)	,065	,001	,001	,499**	,238**	,001
	N	185	185	185	185	185	185
S11	Pearson Correlation					1	
	Sig. (2-tailed)	,379**	,632**	,499**	,1,000**	,632**	,499**
	N	185	185	185	185	185	185
E11	Pearson Correlation						1
	Sig. (2-tailed)	,136	,065	,001	,000	,000	,238**
	N	185	185	185	185	185	185
C11	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,291**	,499**	,1,000**	,499**	,238**	,001
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Recognition

	CRITER12	R12	I12	A12	S12	E12	C12
CRITER12	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)	,076	,076	,088	,076	,076	,088
	N	,304	,303	,236	,304	,303	,236
		185	185	185	185	185	185
R12	Pearson Correlation		,632**	-,499**	-,1,000**	-,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N		185	185	185	185	185
I12	Pearson Correlation			,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)			,001	,000	,001	,001
	N		185	185	185	185	185
A12	Pearson Correlation				,499**	-,238**	-,1,000**
	Sig. (2-tailed)				,000	,001	,001
	N		185	185	185	185	185
S12	Pearson Correlation					,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)					,000	,000
	N		185	185	185	185	185
E12	Pearson Correlation						,238**
	Sig. (2-tailed)						,001
	N		185	185	185	185	185
C12	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N		185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Responsibility

	CRITER13	R13	I13	A13	S13	E13	C13
CRITER13	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)	,393**	,048	,602**	,393**	-,048	-,602**
	N	185	185	185	185	185	185
R13	Pearson Correlation	-,393**	1	-,499**	-,1,000**	-,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I13	Pearson Correlation	,048	,632**	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,514	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
A13	Pearson Correlation	,602**	,238**	1	,499**	-,238**	-,1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185
S13	Pearson Correlation	,393**	-,632**	-,499**	1	,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E13	Pearson Correlation	-,048	-,1,000**	-,238**	,632**	1	,238**
	Sig. (2-tailed)	,514	.	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
C13	Pearson Correlation	-,602**	-,238**	-,1,000**	-,499**	,238**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Security

	CRITER14	R14	I14	A14	S14	E14	C14
CRITER14	Pearson Correlation	,082	1				
	Sig. (2-tailed)	,266					
	N	185	185	185	185	185	185
R14	Pearson Correlation	,082	,632**	-,499**	-,1000**	-,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,266		,000		,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I14	Pearson Correlation	-,025	,632**	,238**	-,632**	-,1000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,736		,001	,000		,001
	N	185	185	185	185	185	185
A14	Pearson Correlation	-,162*	-,499**	1	-,499**	-,238**	-,1000**
	Sig. (2-tailed)	,028	,000		,000	,001	
	N	185	185	185	185	185	185
S14	Pearson Correlation	-,082	-,632**	-,499**	1	-,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,266		,000		,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E14	Pearson Correlation	,025	-,632**	-,238**	-,632**	1	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,736	,000	,001	,000		,001
	N	185	185	185	185	185	185
C14	Pearson Correlation	,162*	-,499**	-,1000**	-,499**	-,238**	1
	Sig. (2-tailed)	,028	,000		,000	,001	
	N	185	185	185	185	185	185

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Social Service

CRITER15	CRITER15	R15	I15	A15	S15	E15	C15
Pearson Correlation	1	-.613**	-.167*	.483**	.613**	.167*	-.483**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.023	.000	.000	.023	.000
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.613**	1	.632**	-.499**	-1.000**	-.632**	.499**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.	.000	.000
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.167*	.632**	1	.238**	-.632**	-1.000**	-.238**
Sig. (2-tailed)	.023	.000	.	.001	.000	.	.001
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	.483**	-.499**	.238**	1	.499**	-.238**	-1.000**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.	.000	.001	.
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	.613**	-1.000**	-.632**	.499**	1	.632**	-.499**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.	.000	.000
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	.167*	-.632**	-1.000**	-.238**	.632**	1	.238**
Sig. (2-tailed)	.023	.000	.	.001	.000	.	.001
N	185	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.483**	.499**	-.238**	-1.000**	-.499**	.238**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.	.000	.001	.
N	185	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations - Social Statut

	CRITER16	R16	I16	A16	S16	E16	C16
CRITER16	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	1	,012	,467**	,344**	-,012	-,467**
	N	185	,876	,000	,000	,876	,000
R16	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,344**	,632**	-,499**	-,1,000**	-,632**	-,499**
	N	185	,000	,000	.	,000	,000
I16	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,012	1	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	N	,876	.	,001	,000	.	,001
A16	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,467**	,238**	1	,499**	-,238**	-,1,000**
	N	,000	,001	.	,000	,001	.
S16	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,344**	-,632**	,499**	1	,632**	-,499**
	N	,000	,000	,000	.	,000	,000
E16	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,012	-,1,000**	-,238**	,632**	1	,238**
	N	,876	.	,001	,000	.	,001
C16	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	-,467**	-,238**	-,1,000**	-,499**	-,238**	1
	N	,000	,001	.	,000	,001	.
		185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Supervision, Human Relations

CRITER17	R17	I17	A17	S17	E17	C17
Pearson Correlation	,126	-.244**	-.340**	-.126	,244**	,340**
Sig. (2-tailed)	,086	,001	,000	,086	,001	,000
N	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	1	,632**	-.499**	-1,000**	-.632**	,499**
Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	.	,000	,000
N	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	,632**	1	,238**	-.632**	-1,000**	-.238**
Sig. (2-tailed)	,001	.	,001	,000	.	,001
N	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.499**	,238**	1	,499**	-.238**	-1,000**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
N	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-1,000**	-.632**	-.499**	1	,632**	-.499**
Sig. (2-tailed)	,086	,000	,000	.	,000	,000
N	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	-.632**	-1,000**	-.238**	,632**	1	,238**
Sig. (2-tailed)	,001	.	,001	,000	.	,001
N	185	185	185	185	185	185
Pearson Correlation	,499**	-.238**	-1,000**	-.499**	,238**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000	,001	.
N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Supervision, Technical

	CRITER18	R18	I18	A18	S18	E18	C18
CRITER18	Pearson Correlation	,293**	-,181*	-,458**	-,293**	,181*	,458**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000	,000	,014	,000
	N	185	185	185	185	185	185
R18	Pearson Correlation	,293**	,632**	-,499**	-,1,000**	-,632**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I18	Pearson Correlation	-,181*	,632**	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,001	,000	,000	,001
	N	185	185	185	185	185	185
A18	Pearson Correlation	-,458**	-,238**	,499**	-,499**	-,238**	-,1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,000
	N	185	185	185	185	185	185
S18	Pearson Correlation	-,293**	-,632**	,499**	,499**	,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E18	Pearson Correlation	,181*	-,1,000**	-,238**	,632**	,1	,238**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,001	,000	,000	,001
	N	185	185	185	185	185	185
C18	Pearson Correlation	,458**	-,238**	-,1,000**	-,499**	,238**	,1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,001	,000
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations - Variety

CRITER19	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	CRITER19	R19	I19	A19	S19	E19	C19
R19	Pearson Correlation	-.186*	1	-.186*	.095	.095	.447**	.186*	-.095	-.447**
	Sig. (2-tailed)	.011		.011	.199	.199	.000	.011	.199	.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
R19	Pearson Correlation	-.186*	1	-.186*	.632**	.632**	-.499**	-1,000**	-.632**	-.499**
	Sig. (2-tailed)	.011		.011	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
I19	Pearson Correlation	.095	1	.095	.632**	.632**	.238**	-.632**	-1,000**	-.238**
	Sig. (2-tailed)	.199		.199	.000	.000	.001	.000	.	.001
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
A19	Pearson Correlation	.447**	1	.447**	-.499**	-.499**	.1	.499**	-.238**	-1,000**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.	.000	.001	.
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
S19	Pearson Correlation	.186*	1	.186*	-1,000**	-1,000**	.499**	.1	.632**	-.499**
	Sig. (2-tailed)	.011		.011	.	.000	.000	.	.000	.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
E19	Pearson Correlation	-.095	1	-.095	-.632**	-.632**	-.238**	.632**	.1	.238**
	Sig. (2-tailed)	.199		.199	.000	.000	.001	.000	.	.001
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
C19	Pearson Correlation	-.447**	1	-.447**	.499**	.499**	-1,000**	-.499**	.238**	.1
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.	.000	.001	.
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations - Working Conditions

	CRITER20	R20	I20	A20	S20	E20	C20
CRITER20	Pearson Correlation	1	-,118	-,092	,028	,118	,092
	Sig. (2-tailed)		,108	,214	,701	,108	,214
	N	185	185	185	185	185	185
R20	Pearson Correlation	-,028	,632**	-,499**	-,1,000**	-,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
I20	Pearson Correlation	-,118	,632**	,238**	-,632**	-,1,000**	-,238**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
A20	Pearson Correlation	-,092	,238**	1	,499**	-,238**	-,1,000**
	Sig. (2-tailed)		,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185
S20	Pearson Correlation	,028	-,632**	-,499**	1	,632**	-,499**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	.	,000	,000
	N	185	185	185	185	185	185
E20	Pearson Correlation	,118	-,1,000**	-,238**	,632**	1	,238**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	.	,001
	N	185	185	185	185	185	185
C20	Pearson Correlation	,092	-,238**	-,1,000**	-,499**	,238**	1
	Sig. (2-tailed)		,001	.	,000	,001	.
	N	185	185	185	185	185	185

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Annexe 03 :
Mesure du type RIASEC des
fondateurs et
dirigeants d'entreprise

Questionnaire de profil RIASEC des cadres d'entreprise

Données personnelle

Âge :

- Moins de 19 ans
 20 à 30 ans
 31 à 40 ans
 41 à 50 ans
 51 à 60 ans
 plus de 61 ans

Revenu annuel personnel:

- Moins de 20000 \$
 20000 à 30000 \$
 31000 à 50000 \$
 51000 à 70000 \$
 71000 à 99000 \$
 plus de 100,000 \$

Situation actuelle :

- J'ai un emploi
 Je n'ai pas d'emploi
 Je suis retraité
 Je ne suis pas en mesure
 d'avoir un emploi

Sexe :

- Homme
 Femme

Scolarité :

Quel est votre plus haut niveau
 de scolarité complété ?

- Primaire
 Secondaire
 Collégial
 Universitaire

Depuis combien de temps
 occupez-vous cet emploi ?

- Moins de 3 mois
 3 mois à 1 an
 1 à 5 ans
 6 à 10 ans
 11 à 20 ans
 plus de 20 ans

Selon vous, combien y a-t-il de
 personnes qui travaillent dans
 votre entreprise ?

- Moins de 5
 6 à 10 personnes
 11 à 50 personnes
 51 à 250 pers.
 251 à 500 pers.
 plus de 500 pers.

Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP) – Édition révisée 1985

Le présent inventaire permet d'analyser vos impressions et vos attitudes face à différents genres d'emplois. Répondez aux questions en tenant compte des directives suivantes:

1. Encerclez, à côté des noms de profession, "O" pour "Oui" dans les espaces qui correspondent aux professions qui vous *intéressent* ou qui vous *attirent*.
2. Encerclez "N" pour "Non" dans les espaces qui correspondent aux professions qui *ne vous intéressent pas* ou qui vous *déplaisent*.
3. N'inscrivez *rien* si vous êtes indécis.

N.B. : Tous les titres qui suivent sont au masculin, car ils désignent des emplois plutôt que des personnes. Ils peuvent, de fait, être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes. (Cet usage ne comporte aucune discrimination et n'a pour but que d'alléger le texte.)

<p>1. Criminologue O N</p> <p>2. Détective privé O N</p> <p>3. Employé de restaurant O N</p> <p>4. Détective O N</p> <p>5. Photographeur O N</p> <p>6. Maraîcher O N</p> <p>7. Professeur d'éducation physique O N</p> <p>8. Humoriste O N</p> <p>9. Photographe O N</p> <p>10. Diplomate O N</p> <p>11. Mécanicien d'aviation O N</p> <p>12. Météorologue O N</p> <p>13. Poète O N</p> <p>14. Sociologue O N</p> <p>15. Spéculateur O N</p> <p>16. Teneur de livres O N</p> <p>17. Plongeur en haute mer O N</p> <p>18. Magasinier O N</p> <p>19. Répétiteur de théâtre O N</p> <p>20. Avocat O N</p>	<p>21. Spécialiste des poissons et de la faune sauvage O N</p> <p>22. Biologiste O N</p> <p>23. Chef d'orchestre O N</p> <p>24. Professeur (enseignement au secondaire) O N</p> <p>25. Acheteur O N</p> <p>26. Professeur de formation commerciale O N</p> <p>27. Démolisseur (édifices) O N</p> <p>28. Vétérinaire O N</p> <p>29. Instituteur O N</p> <p>30. Médecin O N</p> <p>31. Mécanicien O N</p> <p>32. Astronome O N</p> <p>33. Musicien O N</p> <p>34. Éducateur spécialisé en délinquance juvénile O N</p> <p>35. Cadre de la publicité O N</p> <p>36. Contrôleur de budget O N</p> <p>37. Boxeur professionnel O N</p> <p>38. Commis des Postes O N</p>
--	--

39. Ingénieur de laboratoire expérimental	O	N	71. Inspecteur en construction	O	N
40. Barman	O	N	72. Chimiste	O	N
41. Menuisier	O	N	73. Arrangeur musical	O	N
42. Technicien de laboratoire médical	O	N	74. Directeur de terrain de jeux	O	N
43. Auteur	O	N	75. Cadre d'entreprise	O	N
44. Orthophoniste	O	N	76. Caissier (banque)	O	N
45. Représentant du fabricant	O	N	77. Jockey	O	N
46. Comptable agréé	O	N	78. Décorateur - ensemblier	O	N
47. Pompier	O	N	79. Pilote d'avion	O	N
48. Préposé aux billets d'avion	O	N	80. Banquier	O	N
49. Professionnel du spectacle	O	N	81. Opérateur radio	O	N
50. Romancier	O	N	82. Chercheur scientifique indépendant	O	N
51. Guide de chasse et de pêche	O	N	83. Journaliste	O	N
52. Anthropologue	O	N	84. Psychologue clinicien	O	N
53. Artiste commercial	O	N	85. Gérant de restaurant	O	N
54. Conseiller matrimonial	O	N	86. Expert en fiscalité	O	N
55. Producteur (télévision)	O	N	87. Motocycliste	O	N
56. Enquêteur de crédit	O	N	88. Promoteur sportif	O	N
57. Dompteur	O	N	89. Arbitre sportif	O	N
58. Adjoint administratif	O	N	90. Facteur	O	N
59. Physiothérapeute	O	N	91. Technicien en électronique	O	N
60. Caissier	O	N	92. Auteur d'articles scientifiques	O	N
61. Arpenteur	O	N	93. Portraitiste	O	N
62. Zoologiste	O	N	94. Professeur de sciences sociales	O	N
63. Écrivain à la pige	O	N	95. Maître de cérémonie	O	N
64. Directeur d'école	O	N	96. Vérificateur d'inventaire	O	N
65. Gérant d'hôtel	O	N	97. Dynamiteur	O	N
66. Sténographe judiciaire	O	N	98. Policier	O	N
67. Cascadeur (cinéma)	O	N	99. Professeur de français	O	N
68. Vendeur itinérant	O	N	100. Fonctionnaire de l'ONU	O	N
69. Athlète professionnel	O	N			
70. Agent de bord	O	N			

101. Arboriculteur	O	N	134. Conseiller psychiatrique personnel	O	N
102. Rédacteur en chef d'une revue scientifique	O	N	135. Gérant de grand magasin	O	N
103. Chanteur de concert	O	N	136. Commis à la paye	O	N
104. Directeur, agence de bien-être social	O	N	137. Pilote d'essai	O	N
105. Vendeur	O	N	138. Programmeur (informatique)	O	N
106. Opérateur d'ordinateur	O	N	139. Concepteur de vêtements	O	N
107. Agent des services secrets	O	N	140. Chauffeur de camion	O	N
108. Agent de probation	O	N	141. Électricien	O	N
109. Astronaute	O	N	142. Physicien	O	N
110. Professeur de Cégep	O	N	143. Caricaturiste	O	N
111. Chauffeur d'autobus	O	N	144. Conseiller en orientation professionnelle	O	N
112. Géologue	O	N	145. Directeur des ventes	O	N
113. Compositeur	O	N	146. Inspecteur de banque	O	N
114. Directeur de colonie de vacances	O	N	147. Coureur automobile	O	N
115. Agent immobilier	O	N	148. Garde forestier	O	N
116. Analyste financier	O	N	149. Travailleur social	O	N
117. Alpiniste	O	N	150. Vendeur	O	N
118. Chef (cuisinier)	O	N	151. Directeur de funérailles	O	N
119. Régisseur (théâtre)	O	N	152. Liseur de pensées (clairvoyant)	O	N
120. Préposé aux billets	O	N	153. Architecte	O	N
121. Ingénieur (trains)	O	N	154. Commis à l'expédition et à la réception	O	N
122. Botaniste	O	N	155. Psychologue criminologue	O	N
123. Sculpteur	O	N	156. Commis aux assurances	O	N
124. Conseiller (problèmes personnels)	O	N	157. Coiffeur	O	N
125. Directeur publicitaire	O	N	158. Agent de recouvrement	O	N
126. Estimateur des coûts	O	N	159. Gardien de prison	O	N
127. Explorateur	O	N	160. Masseur	O	N
128. Éducateur (maternelle)	O	N			
129. Contrôleur de la qualité	O	N			
130. Juge	O	N			
131. Machiniste	O	N			
132. Chercheur scientifique	O	N			
133. Auteur dramatique	O	N			

AVIS DE CONSENTEMENT

En remplissant et en remettant ce questionnaire, vous confirmez que vous avez accepté de participer volontairement à cette étude portant sur la relation entre la congruence personne - emploi et la satisfaction au travail.

Tous les questionnaires et feuilles de réponses, ainsi que tous les renseignements que vous nous avez fournis, seront utilisés à seule fin de la présente étude. Toutes les données seront classifiées par un code qui ne permettra pas de vous identifier.

Vous avez la possibilité, en tout temps, de mettre fin à votre participation en détruisant ce questionnaire, et ce, sans avoir à expliquer votre décision à qui que ce soit.

Si par contre vous décidez de maintenir votre participation, en remettant ce questionnaire à la personne désignée, sachez que ce geste est grandement apprécié et que nous ferons tout en notre pouvoir pour que votre investissement, en temps et en efforts, produise des résultats utiles.

J'ai lu et compris les explications qui m'ont été données et je maintiens ma participation

Un grand merci quelle que soit votre décision.

CODE D'ACCÈS : XXX XXX XXX

Ce code d'accès vous permettra d'obtenir vos résultats.
Consultez les directives décrites dans la lettre ci-
incluse.

Les questionnaires et inventaires utilisés dans cette recherche sont protégés par des droits d'auteurs et ne peuvent être reproduits sans leur autorisation.

Les droits de l'Inventaire de préférences professionnelles, soit le « *Vocational Preference Inventory* » et de l'Inventaire de classification d'emplois, soit le « *Position Classification Inventory* » appartiennent à « *Psychological Assessment Resources Inc.* », Odessa, Floride.

Les droits du Questionnaire de satisfaction, soit le « *Minnesota Satisfaction Questionnaire* » appartiennent à l'Université du Minnesota.

**Questionnaire for
the RIASEC types
of organizational
management**

Personal Data

Age :

- Less than 15 to 19 years old
- 20 to 30 years old
- 31 to 40 years old
- 41 to 50 years old
- 51 to 60 years old
- more than 61 years old

Education :

What is your highest level of education completed?

- Primary
- Secondary
- College
- University

Personal yearly income:

- Less than \$20,000
- \$ 21,000 to \$30,000
- \$ 31,000 to \$50,000
- \$ 51,000 to \$70,000
- \$ 71,000 to \$99,000
- more than \$ 100,000

Since how many years do you hold your actual job ?

- Less than 3 months
- 3 months to 1 year
- 1 to 5 years
- 6 to 10 years
- 11 to 20 years
- more than 21 years

Present situation :

- I have a job
- I am unemployed
- I am retired
- I cannot work

In your opinion, how many persons are working in your company ?

- Less than 5
- 6 to 10 persons
- 11 to 50 persons
- 51 to 250 persons
- 251 to 500 persons
- more than 500 persons

Sex :

- Man
- Woman

Vocational Preference Inventory (VPI) – 1985 Revision

This is an inventory of your feelings and attitudes about many kinds of work. Fill out your answer sheet by following the directions given below :

- Show on your answer sheet the occupations which interest or appeal to you by blackening "Y" for "Yes".
- Show the occupations which you dislike or find uninteresting by blackening "N" for "No".

Make no marks when you are undecided about an occupation.

N.B. : All the following titles are in the masculine form as they designate jobs rather than persons. In fact, the persons holding these jobs may as well be men as women. (This use does not involve any discrimination and its only objective is to lighten the text.)

1. Criminologist	Y	N	23. Symphony Conductor	Y	N
2. Private investigator	Y	N	24. High School Teacher	Y	N
3. Restaurant Worker	Y	N	25. Buyer	Y	N
4. Detective	Y	N	26. Business Teacher	Y	N
5. Photoengraver	Y	N	27. Wrecker (Building)	Y	N
6. Truck Gardener	Y	N	28. Veterinarian	Y	N
7. Physical Education Teacher	Y	N	29. Elementary School teacher	Y	N
8. Humorist	Y	N	30. Physician	Y	N
9. Photographer	Y	N	31. Auto Mechanic	Y	N
10. Diplomat	Y	N	32. Astronomer	Y	N
11. Airplane Mechanic	Y	N	33. Musician	Y	N
12. Meteorologist	Y	N	34. Juvenile Delinquency Expert	Y	N
13. Poet	Y	N	35. Advertising Executive	Y	N
14. Sociologist	Y	N	36. Budget Reviewer	Y	N
15. Speculator	Y	N	37. Prizefighter	Y	N
16. Bookkeeper	Y	N	38. Post Office Clerk	Y	N
17. Deep Sea Diver	Y	N	39. Experimental Laboratory Engineer	Y	N
18. Stock Clerk	Y	N	40. Bartender	Y	N
19. Dramatic Coach	Y	N	41. Carpenter	Y	N
20. Lawyer	Y	N	42. Medical Laboratory Technician	Y	N
21. Fish and Wildlife Specialist	Y	N	43. Author	Y	N
22. Biologist	Y	N			

44. Speech Therapist	Y	N	79. Airplane Pilot	Y	N
45. Manufacturer's Representative	Y	N	80. Banker	Y	N
46. Certified Public Accountant	Y	N	81. Radio Operator	Y	N
47. Firefighter	Y	N	82. Independent Research Scientist	Y	N
48. Airline Ticket Agent	Y	N	83. Journalist	Y	N
49. Entertainer	Y	N	84. Clinical Psychologist	Y	N
50. Novelist	Y	N	85. Restaurant Manager	Y	N
51. Hunting or Fishing Guide	Y	N	86. Tax Expert	Y	N
52. Anthropologist	Y	N	87. Motorcycle Driver	Y	N
53. Commercial Artist	Y	N	88. Sports Promoter	Y	N
54. Marriage Counselor	Y	N	89. Referee (Sporting Events)	Y	N
55. Television Producer	Y	N	90. Mail Career	Y	N
56. Credit Investigator	Y	N	91. Electronic Technician	Y	N
57. Wild Animal Trainer	Y	N	92. Writer of Scientific Articles	Y	N
58. Administrative Assistant	Y	N	93. Portrait Artist	Y	N
59. Physical Therapist	Y	N	94. Social Science Teacher	Y	N
60. Cashier	Y	N	95. Master of Ceremonies	Y	N
61. Surveyor	Y	N	96. Inventory Controller	Y	N
62. Zoologist	Y	N	97. Blaster (Dynamiter)	Y	N
63. Free-Lance Writer	Y	N	98. Police Officer	Y	N
64. School Principal	Y	N	99. English Teacher	Y	N
65. Hotel Manager	Y	N	100. U.N. Official	Y	N
66. Court Stenographer	Y	N	101. Tree Surgeon	Y	N
67. Stunt Man/Woman (Movies)	Y	N	102. Editor of a Scientific Journal	Y	N
68. Route Salesperson	Y	N	103. Concert Singer	Y	N
69. Professional Athlete	Y	N	104. Director of Welfare Agency	Y	N
70. Flight Attendant	Y	N	105. Salesperson	Y	N
71. Construction Inspector	Y	N	106. IBM Equipment Operator	Y	N
72. Chemist	Y	N	107. F.B.I. Agent	Y	N
73. Musical Arranger	Y	N	108. Probation Agent	Y	N
74. Playground Director	Y	N	109. Astronaut	Y	N
75. Business Executive	Y	N	110. College Professor	Y	N
76. Bank Teller	Y	N	111. Bus Driver	Y	N
77. Jockey	Y	N			
78. Interior Decorator	Y	N			

112. Geologist	Y	N	139. Clothing Designer	Y	N
113. Composer	Y	N	140. Truck Driver	Y	N
114. Youth Camp Director	Y	N	141. Electrician	Y	N
115. Real Estate Salesperson	Y	N	142. Physicist	Y	N
116. Financial Analyst	Y	N	143. Cartoonist	Y	N
117. Mountain Climber	Y	N	144. Vocational Counselor	Y	N
118. Cook / Chef	Y	N	145. Sales Manager	Y	N
119. Stage Director	Y	N	146. Bank Examiner	Y	N
120. Ticket Agent	Y	N	147. Racing Car Driver	Y	N
121. Locomotive Engineer	Y	N	148. Forester	Y	N
122. Botanist	Y	N	149. Social Worker	Y	N
123. Sculptor / Sculptress	Y	N	150. Sales Worker	Y	N
124. Personal Counselor	Y	N	151. Funeral Director	Y	N
125. Publicity Director	Y	N	152. Mind Reader	Y	N
126. Cost Estimator	Y	N	153. Architect	Y	N
127. Explorer	Y	N	154. Shipping & Receiving Clerk	Y	N
128. Nursery School Teacher	Y	N	155. Criminal Psychologist	Y	N
129. Quality Control Expert	Y	N	156. Insurance Clerk	Y	N
130. Judge	Y	N	157. Barber	Y	N
131. Machinist	Y	N	158. Bill Collector	Y	N
132. Scientific Research Worker	Y	N	159. Ward Attendant	Y	N
133. Playwright	Y	N	160. Masseur / Masseuse	Y	N
134. Psychiatric Case Worker	Y	N			
135. Department Store Worker	Y	N			
136. Payroll Clerk	Y	N			
137. Test Pilot	Y	N			
138. Computer Programmer	Y	N			

NOTICE OF AGREEMENT

By completing and sending back this questionnaire, you confirm having voluntarily accepted to participate to this study.

All questionnaires and answers as well as any information you have provided will be used only for the purpose of the present study. All data will be classified under a code which will not allow your identification.

At any time, it is possible for you to put an end to your participation by destroying this questionnaire and this, without having to explain your decision to anybody.

However, if you decide to maintain your participation by sending back this questionnaire in the enclosed envelope, we wish to advise you that this gesture is greatly appreciated and that we will do all that is possible so that your investment in time and in efforts produce useful results.

- I have read and I understand the explanations which have been given to me and I maintain my participation

Whatever your decision is, we wish to sincerely thank you.

ACCESS CODE : XXX XXX XXX

This access code will allow you to obtain your results.
Please see instructions in the enclosed letter.

Questionnaires and inventories used in this research are protected by copyright and cannot be reproduced without their authorization.

Copyright of « *Vocational Preference Inventory* » and « *Position Classification Inventory* » belongs to « *Psychological Assessment Resources Inc.* », Odessa, Florida.

À tous les participants :

Dans le cadre d'une recherche de thèse effectuée dans le département de psychologie industrielle et organisationnelle de l'Université de Montréal, nous vous proposons de participer à une étude portant sur la satisfaction au travail. Le but des questionnaires qui sont présentés et qui font parties de la recherche, sera de vérifier quels sont les traits de personnalité des personnes qui dirigent généralement les entreprises.

Si vous acceptez de participer à cette étude, vous aurez à remplir un questionnaire sous la forme de réponses oui ou non. Tous les renseignements et résultats resteront confidentiels et ne serviront qu'à des fins d'analyse statistique.

En échange de votre participation, nous vous donnerons la possibilité d'avoir accès à l'interprétation de vos résultats et nous vous donnerons aussi accès au rapport final de cette recherche. Pour pouvoir bénéficier de cette possibilité, vous devez garder cette lettre car elle contient, au verso, votre numéro d'accès et les d'explications qui vous permettrons d'accéder à ces informations.

Nous tenons à remercier d'avance les personnes qui se prêteront à la présente étude car, sans leur précieuse collaboration, ce travail de recherche n'aurait pu avoir lieu.

Yvon R. Gagnon
(514) 247-5940

Instructions d'accès aux résultats.

Pour obtenir vos résultats et éventuellement les résultats de la recherche, suivre la procédure suivante :

1. Ouvrir votre navigateur Internet habituel;
2. Accéder au site www.WebLab.Net ;
3. Choisir votre langue (disponible en français et en anglais seulement);
4. Entrer le «Login» et le «Mot de passe» qui suivent :
 - i. Login : **RIASEC**
 - ii. Mot de passe : **17115502**
5. Ensuite, à la page suivante, entrer votre «Code d'accès» à 9 chiffres.
 - i. Code d'accès : **862 639 995**

Vous pourrez alors télécharger vos résultats, accompagnés d'un texte explicatif de ceux-ci, et plus tard vous pourrez télécharger le texte intégral de la thèse qui sera produite suite à cette recherche.

C'est grâce à des personnes comme vous que la connaissance en psychologie du travail et des organisations peut progresser et, en retour, être utile à l'amélioration du milieu de travail. Nous tenons à vous assurer que nous vous en sommes reconnaissants.

Encore une fois merci.

PRESENTATION LETTER

To all participants:

Within the scope of a research performed by the industrial and organizational psychology department of the University of Montreal, we are offering you to participate to a study on the satisfaction at work. The objective of the present questionnaires is to find out which traits of character represent to ones of the people that manage the organizations.

If you accept to participate to this study, you will have to complete a questionnaire under the form of answers yes or no. All information and results shall remain confidential and will be used only for statistical analysis.

In return for you participation, we shall give you the possibility to have access to the interpretation of your results and to the final report of this research. To take advantage of this possibility, you must keep this letter which contains, on the other side, all the information to have access to your results and to those of the research.

We wish to thank in advance all the persons who will accept to participate to the present study as, without their precious collaboration, this research could not take place.

Yvon R. Gagnon
Doctorand
514. 247.5940

Information to access results

To obtain these results, you must have kept your access card (included herein) and follow the following procedure:

1. Open your usual Internet browser;
2. Access to the site www.WebLab.Net ;
3. Choose the language (available in French and English only);
4. Enter the «Login» and the «Password» appearing on this card;

ii. Login: RIASEC

iii. Password: 17115502

5. Then, at the following page, enter your «Access code» of 9 figures.

iv. Access code:

You may then download your results, together with an explanatory text and, eventually, you will be able to download the integral text of the thesis which will be produced following this research.

It is through persons like you that the knowledge in work and organizations psychology may progress and, in turn, be useful for improvement of the work environment and for this, we are truly grateful to you.

Annexe 04 :
**Études sur la relation entre les
facettes de la satisfaction et les
affects générés par celles-ci**

SONDAGE SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Les vingt items de cette grille représentent certains aspects des conditions de travail prévalant généralement dans les entreprises. Celles-ci peuvent ou non rencontrer vos attentes actuelles.

En imaginant qu'elles rencontreraient effectivement vos attentes et ce, depuis plusieurs années, nous voudrions savoir quelle serait, selon vous, l'émotion que vous ressentiriez à ce moment.

Vous pourrez obtenir la définition de chaque terme important en positionnant (non cliquant) votre souris sur celui-ci. Ceux-ci sont d'ailleurs soulignés.

Facette	Plaisir	Bien-être	Indifférence	Désintéressement	Inconfort
<u>Accomplissement</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Activité</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Autorité</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Avancement</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Compensation</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Conditions de travail</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Confrères de travail</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Créativité</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Indépendance</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Politiques et pratiques</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Reconnaissance</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Responsabilités</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Sécurité</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Service social</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Statut social</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Supervision humaine</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Supervision technique</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Utilisation des habiletés</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Valeurs morales</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Variété</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

JOB SATISFACTION SURVEY

The twenty items included in this grid represent aspects of work conditions generally existing nowadays. These conditions may or may not meet your present expectations.

Supposing that they would effectively meet your expectations and this for many years, we would like to know the type of emotion you would feel at this very moment.

You may obtain the definition of each important term by placing the mouse on it. All these important terms are underlined.

Facette	Pleasure	Well-being	Indifference	Lack of interest	Discomfort
<u>Accomplishment</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Activity</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Authority</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Promotion</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Compensation</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Work conditions</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Colleagues</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Creativity</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Independence</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Policies and practices</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Recognition</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Responsibilities</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Security</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Social service</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Social status</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Human supervision</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Technical supervision</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Use of skills</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Moral values</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Variety</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe 05
Questionnaires français et anglais de
l'expérimentation principale de cette
recherche et lettres
d'accompagnement

**Questionnaire
d'évaluation de
congruence et de
satisfaction au travail**

LETTRE DE PRÉSENTATION

Dans le cadre d'une recherche effectuée par le département de psychologie industrielle et organisationnelle de l'Université de Montréal, nous venons vous proposer de participer à une étude sur la relation entre la congruence personne - emploi et la satisfaction au travail. Le but des présents questionnaires sera de vérifier si vos traits de personnalité correspondent aux caractéristiques de votre emploi et si cette concordance améliore ou non la satisfaction au travail.

Si vous acceptez de participer à cette étude, vous aurez à remplir trois questionnaires sous la forme de réponses à choix multiples. Tous les renseignements et résultats resteront confidentiels et ne serviront qu'à des fins d'analyse statistique.

En échange de votre participation, nous vous donnerons la possibilité d'avoir accès à l'interprétation de vos résultats et nous vous donnerons aussi accès au rapport final de cette recherche. Pour pouvoir bénéficier de cette possibilité, vous devez garder la «carte de participant» et la lettre d'explications qui se trouve à la page 19 de ce document. Lorsque vous remettrez votre questionnaire, nous vous remettrons les informations qui vous seront nécessaires pour accéder à vos résultats de même qu'à ceux de la recherche.

Nous tenons à remercier d'avance les personnes qui se prêteront à la présente étude car, sans leur précieuse collaboration, ce travail de recherche n'aurait pu avoir lieu.

Questionnaire d'évaluation de congruence et de satisfaction au travail

Dans les pages suivantes vous aurez à répondre à des questions du type choix multiples. Dans tous les cas vous devrez encercler un seul choix de réponse. Ce questionnaire est divisé en trois parties distinctes, soit : un inventaire d'intérêt professionnel, un inventaire de caractéristiques des emplois et finalement un questionnaire de satisfaction au travail. Pour chacun d'eux des instructions plus précises vous seront données : lisez-les attentivement.

L'ensemble des trois (3) questionnaires devrait prendre environ une heure à remplir. Bien qu'il soit préférable de le compléter d'une seule traite, n'hésitez pas à prendre un repos si vous vous sentez fatigué, vous pourrez toujours le compléter plus tard.

Si vous êtes sans emploi présentement

Les questions qui vous sont présentés lors du 2e et 3e questionnaire réfèrent à une profession. Si vous êtes sans emploi présentement, nous vous demandons de répondre aux questions comme vous l'auriez fait si vous étiez encore à votre dernier emploi; ces informations nous seront très précieuses.

Informations personnelles

Pour nous aider à comprendre vos résultats, nous vous demandons de compléter les informations sur la page opposée en cochant la réponse qui représente le mieux votre situation.

Données personnelles

- Âge : Moins de 19 ans
- 20 à 30 ans
- 31 à 40 ans
- 41 à 50 ans
- 51 à 60 ans
- plus de 61 ans

Revenu annuel personnel:

- Moins de 20000 \$
- 20000 à 30000 \$
- 31000 à 50000 \$
- 51000 à 70000 \$
- 71000 à 99000 \$
- plus de 100,000 \$

Situation actuelle :

- J'ai un emploi
- Je n'ai pas d'emploi
- Je suis retraité

Je ne suis pas en mesure
d'avoir un emploi

Sexe : Homme

Femme

Scolarité :

Quel est votre plus haut niveau
de scolarité complété ?

- Primaire
- Secondaire
- Collégial
- Universitaire

Depuis combien de temps
occupez-vous cet emploi ?

- Moins de 3 mois
- 3 mois à 1 an
- 1 à 5 ans
- 6 à 10 ans
- 11 à 20 ans
- plus de 20 ans

Selon vous, combien y a-t-il de
personnes qui travaillent dans
votre entreprise ?

- Moins de 5
- 6 à 10 personnes
- 11 à 50 personnes
- 51 à 250 pers.
- 251 à 500 pers.
- plus de 500 pers.

Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP) – Édition révisée 1985

Le présent inventaire permet d'analyser vos impressions et vos attitudes face à différents genres d'emplois. Répondez aux questions en tenant compte des directives suivantes:

4. Encerclez, à côté des noms de profession, "O" pour "Oui" dans les espaces qui correspondent aux professions qui vous *intéressent* ou qui vous *attirent*.
5. Encerclez "N" pour "Non" dans les espaces qui correspondent aux professions qui *ne vous intéressent pas* ou qui vous *déplaisent*.
6. N'inscrivez *rien* si vous êtes indécis.

N.B. : Tous les titres qui suivent sont au masculin, car ils désignent des emplois plutôt que des personnes. Ils peuvent, de fait, être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes. (Cet usage ne comporte aucune discrimination et n'a pour but que d'alléger le texte.)

1. Criminologue	O	N	23. Chef d'orchestre	O	N
2. Détective privé	O	N	24. Professeur (enseignement au secondaire)	O	N
3. Employé de restaurant	O	N	25. Acheteur	O	N
4. Détective	O	N	26. Professeur de formation commerciale	O	N
5. Photographe	O	N	27. Démolisseur (édifices)	O	N
6. Maraîcher	O	N	28. Vétérinaire	O	N
7. Professeur d'éducation physique	O	N	29. Instituteur	O	N
8. Humoriste	O	N	30. Médecin	O	N
9. Photographe	O	N	31. Mécanicien	O	N
10. Diplomate	O	N	32. Astronome	O	N
11. Mécanicien d'aviation	O	N	33. Musicien	O	N
12. Météorologue	O	N	34. Éducateur spécialisé en délinquance juvénile	O	N
13. Poète	O	N	35. Cadre de la publicité	O	N
14. Sociologue	O	N	36. Contrôleur de budget	O	N
15. Spéculateur	O	N	37. Boxeur professionnel	O	N
16. Teneur de livres	O	N	38. Commis des Postes	O	N
17. Plongeur en haute mer	O	N	39. Ingénieur de laboratoire expérimental	O	N
18. Magasinier	O	N	40. Barman	O	N
19. Répétiteur de théâtre	O	N	41. Menuisier	O	N
20. Avocat	O	N	42. Technicien de laboratoire médical	O	N
21. Spécialiste des poissons et de la faune sauvage	O	N	43. Auteur	O	N
22. Biologiste	O	N			

44. Orthophoniste	O	N	78. Décorateur - ensemblier	O	N
45. Représentant du fabricant	O	N	79. Pilote d'avion	O	N
46. Comptable agréé	O	N	80. Banquier	O	N
47. Pompier	O	N	81. Opérateur radio	O	N
48. Préposé aux billets d'avion	O	N	82. Chercheur scientifique indépendant	O	N
49. Professionnel du spectacle	O	N	83. Journaliste	O	N
50. Romancier	O	N	84. Psychologue clinicien	O	N
51. Guide de chasse et de pêche	O	N	85. Gérant de restaurant	O	N
52. Anthropologue	O	N	86. Expert en fiscalité	O	N
53. Artiste commercial	O	N	87. Motocycliste	O	N
54. Conseiller matrimonial	O	N	88. Promoteur sportif	O	N
55. Producteur (télévision)	O	N	89. Arbitre sportif	O	N
56. Enquêteur de crédit	O	N	90. Facteur	O	N
57. Dompneur	O	N	91. Technicien en électronique	O	N
58. Adjoint administratif	O	N	92. Auteur d'articles scientifiques	O	N
59. Physiothérapeute	O	N	93. Portraitiste	O	N
60. Caissier	O	N	94. Professeur de sciences sociales	O	N
61. Arpenteur	O	N	95. Maître de cérémonie	O	N
62. Zoologiste	O	N	96. Vérificateur d'inventaire	O	N
63. Écrivain à la pige	O	N	97. Dynamiteur	O	N
64. Directeur d'école	O	N	98. Policier	O	N
65. Gérant d'hôtel	O	N	99. Professeur de français	O	N
66. Sténographe judiciaire	O	N	100. Fonctionnaire de l'ONU	O	N
67. Cascadeur (cinéma)	O	N	101. Arboriculteur	O	N
68. Vendeur itinérant	O	N	102. Rédacteur en chef d'une revue scientifique	O	N
69. Athlète professionnel	O	N	103. Chanteur de concert	O	N
70. Agent de bord	O	N	104. Directeur, agence de bien-être social	O	N
71. Inspecteur en construction	O	N	105. Vendeur	O	N
72. Chimiste	O	N	106. Opérateur d'ordinateur	O	N
73. Arrangeur musical	O	N	107. Agent des services secrets	O	N
74. Directeur de terrain de jeux	O	N	108. Agent de probation	O	N
75. Cadre d'entreprise	O	N	109. Astronaute	O	N
76. Caissier (banque)	O	N			
77. Jockey	O	N			

110. Professeur de Cégep	O	N	135. Gérant de grand magasin	O	N
111. Chauffeur d'autobus	O	N	136. Commis à la paye	O	N
112. Géologue	O	N	137. Pilote d'essai	O	N
113. Compositeur	O	N	138. Programmeur (informatique)	O	N
114. Directeur de colonie de vacances	O	N	139. Concepteur de vêtements	O	N
115. Agent immobilier	O	N	140. Chauffeur de camion	O	N
116. Analyste financier	O	N	141. Électricien	O	N
117. Alpiniste	O	N	142. Physicien	O	N
118. Chef (cuisinier)	O	N	143. Caricaturiste	O	N
119. Régisseur (théâtre)	O	N	144. Conseiller en orientation professionnelle	O	N
120. Préposé aux billets	O	N	145. Directeur des ventes	O	N
121. Ingénieur (trains)	O	N	146. Inspecteur de banque	O	N
122. Botaniste	O	N	147. Coureur automobile	O	N
123. Sculpteur	O	N	148. Garde forestier	O	N
124. Conseiller (problèmes personnels)	O	N	149. Travailleur social	O	N
125. Directeur publicitaire	O	N	150. Vendeur	O	N
126. Estimateur des coûts	O	N	151. Directeur de funérailles	O	N
127. Explorateur	O	N	152. Liseur de pensées (clairvoyant)	O	N
128. Éducateur (maternelle)	O	N	153. Architecte	O	N
129. Contrôleur de la qualité	O	N	154. Commis à l'expédition et à la réception	O	N
130. Juge	O	N	155. Psychologue criminologue	O	N
131. Machiniste	O	N	156. Commis aux assurances	O	N
132. Chercheur scientifique	O	N	157. Coiffeur	O	N
133. Auteur dramatique	O	N	158. Agent de recouvrement	O	N
134. Conseiller psychiatrique personnel	O	N	159. Gardien de prison	O	N
			160. Masseur	O	N

Inventaire de Classification d'emplois (PCI)

Le présent inventaire permet d'analyser votre emploi. Répondez aux questions en tenant compte des directives suivantes :

1. Sur la feuille de réponses, encerclez "S" pour "Souvent " dans les espaces qui correspondent le mieux à votre travail.
2. Encerclez "Q" pour "Quelquefois" dans les espaces qui correspondent le mieux à votre travail.
3. Encerclez "R/J" pour "Rarement ou Jamais" dans les espaces qui correspondent le mieux à votre travail.

Souvent	Quelquefois	Rarement / Jamais
---------	-------------	----------------------

Que dois-je accomplir dans mon emploi ?

1. Utiliser des outils manuels ou électriques	S	Q	R / J
2. Effectuer des enquêtes	S	Q	R / J
3. Effectuer des travaux artistiques, musicaux ou littéraires	S	Q	R / J
4. S'impliquer dans des activités sociales	S	Q	R / J
5. Vendre des produits ou services	S	Q	R / J
6. Effectuer un travail routinier	S	Q	R / J
7. Entretien de l'équipement	S	Q	R / J
8. Utiliser des compétences scientifiques	S	Q	R / J
9. Exprimer des idées de façon artistique	S	Q	R / J
10. Aider les autres	S	Q	R / J
11. Faire preuve de leadership	S	Q	R / J
12. Organiser le système classement	S	Q	R / J

De quelles aptitudes, habiletés ou caractéristiques personnelles ai-je besoin pour faire mon travail ?

13. Habileté manuelle	S	Q	R / J
14. Érudition	S	Q	R / J
15. Originalité	S	Q	R / J
16. Facilité à travailler avec le public	S	Q	R / J
17. Assurance	S	Q	R / J
18. Habiletés cléricales	S	Q	R / J
19. Tolérance à un travail dans un environnement peu attrayant	S	Q	R / J
20. Persistance	S	Q	R / J
21. Intuition	S	Q	R / J
22. Habiletés sociales	S	Q	R / J
23. Habiletés de vendeur	S	Q	R / J
24. Ordre	S	Q	R / J

Souvent	Quelquefois	Rarement / Jamais
---------	-------------	----------------------

Quelles attitudes ou qualités dois-je avoir
lorsque je fais mon travail ?

25. Courage physique	S	Q	R / J
26. Curieux	S	Q	R / J
27. Original	S	Q	R / J
28. Bienveillant	S	Q	R / J
29. Réalisation matérielle	S	Q	R / J
30. Adhésion aux règlements	S	Q	R / J
31. Désir de travailler avec des matériaux et des machines	S	Q	R / J
32. Recherche de faits	S	Q	R / J
33. Cultivé	S	Q	R / J
34. Coopératif	S	Q	R / J
35. Recherche de prestige	S	Q	R / J
36. Conventionnel	S	Q	R / J

Quels styles ou valeurs personnelles peuvent être exprimés –
ou sont requis – lorsque je fais mon travail ?

37. Travail à l'extérieur	S	Q	R / J
38. Découverte de nouvelles connaissances	S	Q	R / J
39. Préoccupation de la beauté	S	Q	R / J
40. Humanisme	S	Q	R / J
41. Pouvoir	S	Q	R / J
42. Fiabilité	S	Q	R / J
43. Port de bottes de travail, casque protecteur et vêtements de protection	S	Q	R / J
44. Curiosité	S	Q	R / J
45. Art	S	Q	R / J
46. Préoccupation du prochain	S	Q	R / J
47. Esprit d'entreprise	S	Q	R / J
48. Conformisme	S	Q	R / J

Quelles sont les caractéristiques personnelles requises
pour faire mon travail ?

49. Habilité mécanique	S	Q	R / J
50. Esprit d'analyse	S	Q	R / J
51. Imaginatif	S	Q	R / J
52. Diplomate	S	Q	R / J
53. Ambitieux	S	Q	R / J
54. Réaliste	S	Q	R / J
55. Prêt à se salir les mains	S	Q	R / J
56. Intellectuel	S	Q	R / J
57. Sens de l'esthétique	S	Q	R / J
58. Patient	S	Q	R / J
59. Dominant	S	Q	R / J
60. Esprit pratique	S	Q	R / J

Souvent	Quelquefois	Rarement / Jamais
---------	-------------	----------------------

Quels talents, aptitudes ou habiletés dois-je posséder pour faire mon travail ?

61. Force physique	S	Q	R / J
62. Talent pour effectuer des tâches didactiques	S	Q	R / J
63. Créativité	S	Q	R / J
64. Empathie	S	Q	R / J
65. Force de persuasion	S	Q	R / J
66. Minutie	S	Q	R / J
67. Aptitudes pour la construction ou l'entretien	S	Q	R / J
68. Aptitudes scientifiques	S	Q	R / J
69. Facilité à écrire de la poésie, de la prose, de l'humour ou de la musique	S	Q	R / J
70. Habiletés interpersonnelles	S	Q	R / J
70. Habiletés de gestion	S	Q	R / J
71. Habileté à respecter des normes précises	S	Q	R / J

À quelle fréquence est-ce que je dois effectuer les activités suivantes ?

73. Opérer des machines ou équipements motorisés	S	Q	R / J
74. Solutionner des problèmes scolaires ou techniques	S	Q	R / J
75. S'occuper de produits littéraires, musicaux ou artistiques	S	Q	R / J
76. Fournir un service	S	Q	R / J
77. Élaborer un plan pour être compétitif sur le marché	S	Q	R / J
78. Effectuer du travail de bureau routinier	S	Q	R / J
79. Effectuer du travail physique épuisant	S	Q	R / J
80. Diriger des expériences	S	Q	R / J
81. Faire preuve d'imagination	S	Q	R / J
82. Enseigner aux autres	S	Q	R / J
83. Diriger le travail des autres	S	Q	R / J
84. Suivre des instructions	S	Q	R / J

Questionnaire de satisfaction (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

Le présent questionnaire vise à savoir comment vous vous sentez par rapport à l'emploi que vous avez décrit au deux premiers questionnaires, c'est-à-dire connaître ce qui vous rend satisfait ou insatisfait.

Demandez-vous : **Quel est mon degré de satisfaction vis-à-vis cet aspect de mon travail ?**

1 signifie : Je ne suis **pas satisfait** (cet aspect de mon travail est beaucoup plus médiocre que ce que je voudrais qu'il soit).

2 signifie : Je suis **seulement légèrement satisfait** (cet aspect de mon travail n'est pas tout à fait ce que je voudrais qu'il soit).

3 signifie : Je suis **satisfait** (cet aspect de mon travail est ce que je voudrais qu'il soit).

4 signifie : Je suis **très satisfait** (cet aspect de mon travail est même mieux que ce à quoi je m'attendais qu'il soit).

5 signifie : Je suis **extrêmement satisfait** (cet aspect de mon travail est beaucoup mieux que j'espérais qu'il soit).

Dans mon travail actuel, voici comment je me sens vis-à-vis...

	Pour chaque énoncé encerclez un numéro				
1. La chance d'être utile aux autres.	1	2	3	4	5
2. La chance de mettre à l'essai quelques-unes de mes idées.	1	2	3	4	5
3. Pouvoir effectuer mon travail sans penser que c'est moralement incorrect.	1	2	3	4	5
4. La chance de travailler seul(e).	1	2	3	4	5
5. La variété dans mon travail.	1	2	3	4	5
6. La chance de voir d'autres travailleurs s'adresser à moi pour des instructions.	1	2	3	4	5
7. La chance d'effectuer le type de travail que j'effectue le mieux.	1	2	3	4	5
8. La position sociale dans la communauté qui vient avec le travail.	1	2	3	4	5
9. Les politiques et pratiques envers les employés de cette compagnie	1	2	3	4	5
10. La façon dont mon superviseur et moi nous entendons.	1	2	3	4	5
11. Ma sécurité d'emploi.	1	2	3	4	5
12. Le montant du salaire pour le travail que j'effectue.	1	2	3	4	5
13. Les conditions de travail (chauffage, éclairage, ventilation, etc.) dans cet emploi.	1	2	3	4	5
14. Les chances d'avancement dans ce travail.	1	2	3	4	5
15. Le savoir-faire technique de mon superviseur.	1	2	3	4	5
16. L'esprit de coopération parmi mes confrères de travail.	1	2	3	4	5
17. La chance d'être responsable de la planification de mon travail.	1	2	3	4	5
18. La façon dont on me remarque lorsque j'effectue bien mon travail.	1	2	3	4	5
19. Être capable de voir les résultats du travail que j'effectue.	1	2	3	4	5
20. La chance d'être actif (active) la plupart du temps.	1	2	3	4	5
21. La chance d'être utile aux gens.	1	2	3	4	5
22. La chance de faire de moi-même des choses nouvelles et utiles	1	2	3	4	5
23. Pouvoir faire des choses qui ne vont pas à l'encontre de mes croyances religieuses.	1	2	3	4	5
24. La chance de travailler seul(e) à mon poste.	1	2	3	4	5
25. La chance d'effectuer de temps à autre des choses différentes.	1	2	3	4	5

Demandez-vous : **Quel est mon degré de satisfaction** vis-à-vis cet aspect de mon travail ?

1 signifie : Je ne suis **pas satisfait** (cet aspect de mon travail est beaucoup plus médiocre que ce que je voudrais qu'il soit).

2 signifie : Je suis **seulement légèrement satisfait** (cet aspect de mon travail n'est pas tout à fait ce que je voudrais qu'il soit).

3 signifie : Je suis **satisfait** (cet aspect de mon travail est ce que je voudrais qu'il soit).

4 signifie : Je suis **très satisfait** (cet aspect de mon travail est même mieux que ce à quoi je m'attendais qu'il soit).

5 signifie : Je suis **extrêmement satisfait** (cet aspect de mon travail est beaucoup mieux que j'espérais qu'il soit).

Dans mon travail actuel, voici comment je me sens vis-à-vis...

Pour chaque énoncé encerclez un numéro

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 26. La chance d'expliquer aux autres travailleurs comment faire les choses. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. La chance d'effectuer un travail qui convient bien à mes aptitudes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. La chance d'être "quelqu'un" dans la communauté. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Les politiques de la compagnie et la façon dont elles sont appliquées. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. La façon dont mon patron traite ses employé(e)s. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. La façon dont mon travail assure mon avenir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. La chance de gagner autant d'argent que mes amis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. L'environnement physique de mon poste de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. La chance de progresser dans ce travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. La compétence de mon superviseur dans la prise de décisions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. La chance de développer de franches amitiés avec mes confrères de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. La chance de pouvoir prendre des décisions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. La façon dont j'obtiens tout le mérite pour le travail que j'effectue. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Pouvoir être fier (fière) d'un travail bien fait. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Pouvoir faire quelque chose la plupart du temps. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. La chance d'aider les gens. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. La chance d'essayer quelque chose de différent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. Pouvoir faire des choses qui ne vont pas à l'encontre de mes principes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. La chance d'être seul(e) à mon poste de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. La routine dans mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. la chance de superviser d'autres gens. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. La chance d'utiliser mes meilleures habiletés. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. La chance de côtoyer des gens importants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. La façon dont les employé(e)s sont renseigné(e)s au sujet des politiques de la compagnie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. La façon dont mon patron prend la part de ses employé(e)s (auprès de la haute direction). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51. La façon dont mon travail m'assure un emploi stable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. Comment mon salaire se compare à celui payé pour des emplois similaires dans d'autres compagnies. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Demandez-vous : **Quel est mon degré de satisfaction** vis-à-vis cet aspect de mon travail ?

1 signifie : Je ne suis **pas satisfait** (cet aspect de mon travail est beaucoup plus médiocre que ce que je voudrais qu'il soit).

2 signifie : Je suis **seulement légèrement satisfait** (cet aspect de mon travail n'est pas tout à fait ce que je voudrais qu'il soit).

3 signifie : Je suis **satisfait** (cet aspect de mon travail est ce que je voudrais qu'il soit).

4 signifie : Je suis **très satisfait** (cet aspect de mon travail est même mieux que ce à quoi je m'attendais qu'il soit).

5 signifie : Je suis **extrêmement satisfait** (cet aspect de mon travail est beaucoup mieux que j'espérais qu'il soit).

Dans mon travail actuel, voici comment je me sens vis-à-vis...

Pour chaque énoncé encerclez un numéro

53. L'aspect plaisant de mes conditions de travail.	1	2	3	4	5
54. La façon dont les promotions sont attribuées dans ce travail.	1	2	3	4	5
55. La façon dont mon patron délègue du travail aux autres.	1	2	3	4	5
56. L'attitude amicale de mes confrères de travail.	1	2	3	4	5
57. La chance d'être responsable du travail d'autres personnes.	1	2	3	4	5
58. La façon dont mon travail est reconnu.	1	2	3	4	5
59. Pouvoir faire quelque chose de méritoire.	1	2	3	4	5
60. Pouvoir demeurer occupé(e).	1	2	3	4	5
61. La chance de faire des choses pour d'autres personnes.	1	2	3	4	5
62. La chance de développer de nouvelles et meilleures façons de faire le travail.	1	2	3	4	5
63. La chance de faire des choses qui ne font pas de tort aux autres.	1	2	3	4	5
64. La chance de travailler de manière autonome.	1	2	3	4	5
65. La chance faire quelque chose de différent tous les jours.	1	2	3	4	5
66. La chance de dire aux gens quoi faire.	1	2	3	4	5
67. La chance de faire quelque chose qui fait appel à mes aptitudes.	1	2	3	4	5
68. La chance d'être important aux yeux des autres.	1	2	3	4	5
69. La façon dont les politiques de la compagnie sont mises en pratique.	1	2	3	4	5
70. La façon dont mon patron traite les plaintes de ses employé(e)s.	1	2	3	4	5
71. La stabilité de mon emploi.	1	2	3	4	5
72. Mon salaire et la somme de travail que j'effectue.	1	2	3	4	5
73. Les conditions physiques de l'emploi.	1	2	3	4	5
74. Les chances d'avancement dans ce travail.	1	2	3	4	5
75. La façon dont mon patron apporte son aide lors de problèmes sérieux.	1	2	3	4	5
76. La facilité avec laquelle mes confrères de travail se lient d'amitié.	1	2	3	4	5
77. La liberté d'utiliser mon propre jugement.	1	2	3	4	5

Demandez-vous : **Quel est mon degré de satisfaction** vis-à-vis cet aspect de mon travail ?

1 signifie : Je ne suis **pas satisfait** (cet aspect de mon travail est beaucoup plus médiocre que ce que je voudrais qu'il soit).

2 signifie : Je suis **seulement légèrement satisfait** (cet aspect de mon travail n'est pas tout à fait ce que je voudrais qu'il soit).

3 signifie : Je suis **satisfait** (cet aspect de mon travail est ce que je voudrais qu'il soit).

4 signifie : Je suis **très satisfait** (cet aspect de mon travail est même mieux que ce à quoi je m'attendais qu'il soit).

5 signifie : Je suis **extrêmement satisfait** (cet aspect de mon travail est beaucoup mieux que j'espérais qu'il soit).

Dans mon travail actuel, voici comment je me sens vis-à-vis...

Pour chaque énoncé encerclez un numéro

78. La façon qu'on a de me faire savoir que j'ai fait un bon travail.	1	2	3	4	5
79. La chance de faire de mon mieux en tout temps.	1	2	3	4	5
80. La chance d'être "sur la brèche" en tout temps.	1	2	3	4	5
81. La chance d'être un peu utile aux gens.	1	2	3	4	5
82. La chance d'essayer mes propres méthodes pour effectuer le travail.	1	2	3	4	5
83. La chance d'effectuer le travail sans avoir l'impression de duper personne.	1	2	3	4	5
84. La chance de travailler loin des autres.	1	2	3	4	5
85. La chance de faire plusieurs choses différentes dans mon travail.	1	2	3	4	5
86. La chance de dire aux autres quoi faire.	1	2	3	4	5
87. La chance d'utiliser mes habiletés et mes aptitudes.	1	2	3	4	5
88. La chance d'avoir une place bien établie dans la communauté.	1	2	3	4	5
89. La façon dont la compagnie traite ses employé(e)s.	1	2	3	4	5
90. La relation personnelle entre mon patron et ses employé(e)s.	1	2	3	4	5
91. La façon dont on évite d'effectuer des mises à pied et des mutations.	1	2	3	4	5
92. Comment mon salaire se compare avec celui d'autres travailleurs.	1	2	3	4	5
93. Les conditions de travail.	1	2	3	4	5
94. Mes chances d'avancement.	1	2	3	4	5
95. La façon dont mon patron forme ses employé(e)s.	1	2	3	4	5
96. La façon dont mes confrères de travail s'entendent entre eux.	1	2	3	4	5
97. Les responsabilités reliées à mon emploi.	1	2	3	4	5
98. Les félicitations que je reçois pour avoir bien effectué mon travail.	1	2	3	4	5
99. Le sentiment d'accomplissement que me procure mon travail.	1	2	3	4	5
100. Pouvoir demeurer occupé(e) tout le temps.	1	2	3	4	5
101. Quel est votre niveau de satisfaction avec votre métier.	1	2	3	4	5
102. Quel est votre niveau de satisfaction avec votre employeur actuel	1	2	3	4	5
103. Quel est votre niveau de satisfaction avec vos loisirs	1	2	3	4	5
104. Quel est votre niveau de satisfaction avec votre vie familiale	1	2	3	4	5
105. Quel est votre niveau de satisfaction avec votre vie en général	1	2	3	4	5

Questionnaire sur l'importance de divers aspects du travail sur la satisfaction

Ce questionnaire vise à connaître quels sont les aspects de votre travail qui affectent le plus votre satisfaction au travail.

Demandez-vous : Pour chaque énoncé, à quel point est-il important pour que je sois satisfait de mon travail ?

1 signifie : Il n'a aucune importance pour ma satisfaction au travail.

2 signifie : Il est de peu d'importance pour ma satisfaction au travail.

3 signifie : Il est important pour ma satisfaction au travail.

4 signifie : Il est très important pour ma satisfaction au travail.

5 signifie : Il est extrêmement important, voire indispensable, pour ma satisfaction au travail.

Dans mon travail actuel, voici comment je me sens vis-à-vis...

Pour chaque énoncé encerclez un numéro

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. De pouvoir rendre service et de pouvoir aider mes confrères. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. De pouvoir faire de nouvelles choses, d'innover, de pouvoir être créatif. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. De savoir que ce que je fais est bien pour la société et conforme à mes valeurs. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. De pouvoir travailler seul et d'être autonome. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. D'avoir de la variété dans mon travail, de faire des choses différentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. D'aider, de conseiller et de diriger d'autres personnes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. D'effectuer un travail qui me donne la possibilité d'utiliser mes compétences et mon expérience. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. De savoir que mon travail est respecté par la société et qu'il me donne un certain statut. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. De connaître les pratiques et les politiques de mon employeur et de savoir que celles-ci sont appliquées et respectées. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. D'avoir de bonnes relations avec mon patron et de pouvoir penser qu'il est équitable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. D'avoir un emploi stable et de penser que mon entreprise est là pour rester. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Que mon salaire soit juste et équitable par rapport à mes confrères de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Que mon milieu de travail soit agréable et confortable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. D'avoir des chances d'avancement. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. De savoir que mon patron est compétent et qu'il prend des bonnes décisions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. D'avoir des bonnes relations avec mes confrères de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. D'avoir des responsabilités et de savoir que je peux prendre des décisions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. De savoir que les gens remarquent et apprécient mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. D'être fier de mon travail et de savoir que ce que je fais est important. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. D'être actif et occupé le plus souvent possible. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Questions additionnelles

Cochez la case qui correspond le mieux à votre situation

Dans ma vie, le **travail** est :

très important important sans importance

Dans ma vie, les **loisirs** sont

très importants importants sans importance

Dans ma vie, la **famille** est

très importante importante sans importance

Lorsque vous effectuez votre travail, vos relations avec vos **compagnons** ont :

très importantes importantes sans importance

Lorsque vous effectuez votre travail, vos relations avec vos **patrons** sont :

très importantes importantes sans importance

Lorsque vous effectuez votre travail, vos **habiletés** et vos **connaissances** sont :

très importantes importantes sans importance

Lorsque vous effectuez votre travail, votre **expérience passée** est :

très importante importante sans importance

Si j'avais à recommencer, je choisirais :

- le même métier ou la même profession que je fais présentement.....
- un autre métier ou une autre profession que ce que je fais présentement...
- je ne sais pas ce que je ferais.....

J'ai choisi :

- cet emploi de moi-même et j'avais l'impression d'avoir fait le bon choix
- cet emploi car c'était celui qui était disponible.....
- cet emploi parce qu'on me l'avait recommandé.....

Lorsque j'étais aux études :

- je voulais déjà faire ce travail.....
- je n'aurais jamais penser faire ce travail.....
- je ne pensais jamais à ce que je ferais plus tard.....

Si j'avais à recommencer, je choisirais :

- le même employeur que j'ai présentement.....
- un autre employeur que celui que j'ai maintenant.....
- je ne sais pas ce que je ferais.....

AVIS DE CONSENTEMENT

En remplissant et en remettant ce questionnaire, vous confirmez que vous avez accepté de participer volontairement à cette étude portant sur la relation entre la congruence personne -... emploi... et... la satisfaction au travail.

Tous les questionnaires et feuilles de réponses, ainsi que tous les renseignements que vous nous avez fournis, seront utilisés à seule fin de la présente étude. Toutes les données seront classifiées par un code qui ne permettra pas de vous identifier.

Vous avez la possibilité, en tout temps, de mettre fin à votre participation en détruisant ce questionnaire et ce, sans avoir à expliquer votre décision à qui que ce soit.

Si par contre vous décidez de maintenir votre participation, en remettant ce questionnaire à la personne désignée, sachez que ce geste est grandement apprécié et que nous ferons tout en notre pouvoir pour que votre investissement, en temps et en efforts, produise des résultats utiles.

J'ai lu et compris les explications qui m'ont été données et je maintiens ma participation

Un grand merci quelle que soit votre décision.

CODE D'ACCÈS : 628 133 906

Ce code d'accès vous permettra d'obtenir vos résultats.
Consultez les directives décrites dans la lettre ci-incluse.

Les questionnaires et inventaires utilisés dans cette recherche sont protégés par des droits d'auteurs et ne peuvent être reproduits sans leur autorisation.

Les droits de l'Inventaire de préférences professionnelles, soit le « *Vocational Preference Inventory* » et de l'Inventaire de classification d'emplois, soit le « *Position Classification Inventory* » appartiennent à « *Psychological Assessment Resources Inc.* », Odessa, Floride.

Les droits du Questionnaire de satisfaction, soit le « *Minnesota Satisfaction Questionnaire* » appartiennent à l'Université du Minnesota.

Questionnaire for Evaluation of Congruence and Satisfaction at Work

PRESENTATION LETTER

Within the scope of a research performed by the industrial and organizational psychology department of the University of Montreal, we are offering you to participate to a study on the relation between the congruence person – position and the satisfaction at work. The objective of the present questionnaires is to verify whether or not your traits of character match the characteristics of your position and if this concordance improves or not the satisfaction at work.

If you accept to participate to this study, you will have to complete three questionnaires under the form of answers with multiple choices. All information and results shall remain confidential and will be used only for statistical analysis.

In return for you participation, we shall give you the possibility to have access to the interpretation of your results and to the final report of this research. To take advantage of this possibility, you must keep the «participant's card» and the information letter at page 19 of this document as they contain all the necessary information to have access to your results and to those of the research.

We wish to thank in advance all the persons who will accept to participate to the present study as, without their precious collaboration, this research could not take place

QUESTIONNAIRE FOR EVALUATION OF CONGRUENCE AND SATISFACTION AT WORK

In the following pages, you will have to answer questions with multiple choices of answers. In all cases, you will have to circle only one choice of answer. This questionnaire is divided in three distinct parts, i.e.: a professional interest inventory, a job characteristics inventory and finally a questionnaire about satisfaction at work. For each of them, more precise instructions will be given to you: take time to read them carefully.

About an hour will be needed to complete the three (3) questionnaires. Even though it is preferable to complete all of them at the same time, if you feel tired, do not hesitate to take a rest, you can always complete them later.

If you are presently unemployed

The questions which are asked in the 2nd and 3rd questionnaires refer to an occupation. If you are presently unemployed, we ask you to answer those questions as you would have done when you were at your last occupation. This information is precious for us.

Personal information

To help us understand your results, we would ask you to complete the information on the next page by ticking off the answer which better represents your situation.

Personal data

Age :

- Less than 15 to 19 years old
- 20 to 30 years old
- 31 to 40 years old
- 41 to 50 years old
- 51 to 60 years old
- more than 61 years old

Education :

What is your highest level of education completed?

- Primary
- Secondary
- College
- University

Personal yearly income:

- Less than \$20,000
- \$ 21,000 to \$30,000
- \$ 31,000 to \$50,000
- \$ 51,000 to \$70,000*
- \$ 71,000 to \$99,000
- more than \$ 100,000

Since how many years do you hold your actual job ?

- Less than 3 months
- 3 months to 1 year
- 1 to 5 years
- 6 to 10 years
- 10 to 20 years
- more than 20 years

Present situation :

- I have a job
- I am unemployed
- I am retired
- I cannot work

In your opinion, how many persons are working in your company ?

- Less than 5
- 6 to 10 persons
- 11 to 50 persons
- 51 to 250 persons
- 251 to 500 persons
- more than 500 persons

Sex :

- Man
- Woman

Vocational Preference Inventory (VPI) – 1985 Revision

This is an inventory of your feelings and attitudes about many kinds of work. Fill out your answer sheet by following the directions given below :

- Show on your answer sheet the occupations which interest or appeal to you by blackening "Y" for "Yes".
- Show the occupations which you dislike or find uninteresting by blackening "N" for "No".
- Make no marks when you are undecided about an occupation.

N.B. : All the following titles are in the masculine form as they designate jobs rather than persons. In fact, the persons holding these jobs may as well be men as women. (This use does not involve any discrimination and its only objective is to lighten the text.)

1. Criminologist	Y	N	23. Symphony Conductor	Y	N
2. Private investigator	Y	N	24. High School Teacher	Y	N
3. Restaurant Worker	Y	N	25. Buyer	Y	N
4. Detective	Y	N	26. Business Teacher	Y	N
5. Photoengraver	Y	N	27. Wrecker (Building)	Y	N
6. Truck Gardener	Y	N	28. Veterinarian	Y	N
7. Physical Education Teacher	Y	N	29. Elementary School Teacher	Y	N
8. Humorist	Y	N	30. Physician	Y	N
9. Photographer	Y	N	31. Auto Mechanic	Y	N
10. Diplomat	Y	N	32. Astronomer	Y	N
11. Airplane Mechanic	Y	N	33. Musician	Y	N
12. Meteorologist	Y	N	34. Juvenile Delinquency Expert	Y	N
13. Poet	Y	N	35. Advertising Executive	Y	N
14. Sociologist	Y	N	36. Budget Reviewer	Y	N
15. Speculator	Y	N	37. Prizefighter	Y	N
16. Bookkeeper	Y	N	38. Post Office Clerk	Y	N
17. Deep Sea Diver	Y	N	39. Experimental Laboratory Engineer	Y	N
18. Stock Clerk	Y	N	40. Bartender	Y	N
19. Dramatic Coach	Y	N	41. Carpenter	Y	N
20. Lawyer	Y	N	42. Medical Laboratory Technician	Y	N
21. Fish and Wildlife Specialist	Y	N	43. Author	Y	N
22. Biologist	Y	N			

44. Speech Therapist	Y	N	77. Jockey	Y	N
45. Manufacturer's Representative	Y	N	78. Interior Decorator	Y	N
46. Certified Public Accountant	Y	N	79. Airplane Pilot	Y	N
47. Firefighter	Y	N	80. Banker	Y	N
48. Airline Ticket Agent	Y	N	81. Radio Operator	Y	N
49. Entertainer	Y	N	82. Independent Research Scientist	Y	N
50. Novelist	Y	N	83. Journalist	Y	N
51. Hunting or Fishing Guide	Y	N	84. Clinical Psychologist	Y	N
52. Anthropologist	Y	N	85. Restaurant Manager	Y	N
53. Commercial Artist	Y	N	86. Tax Expert	Y	N
54. Marriage Counselor	Y	N	87. Motorcycle Driver	Y	N
55. Television Producer	Y	N	88. Sports Promoter	Y	N
56. Credit Investigator	Y	N	89. Referee (Sporting Events)	Y	N
57. Wild Animal Trainer	Y	N	90. Mail Career	Y	N
58. Administrative Assistant	Y	N	91. Electronic Technician	Y	N
59. Physical Therapist	Y	N	92. Writer of Scientific Articles	Y	N
60. Cashier	Y	N	93. Portrait Artist	Y	N
61. Surveyor	Y	N	94. Social Science Teacher	Y	N
62. Zoologist	Y	N	95. Master of Ceremonies	Y	N
63. Free-Lance Writer	Y	N	96. Inventory Controller	Y	N
64. School Principal	Y	N	97. Blaster (Dynamiter)	Y	N
65. Hotel Manager	Y	N	98. Police Officer	Y	N
66. Court Stenographer	Y	N	99. English Teacher	Y	N
67. Stunt Man/Woman (Movies)	Y	N	100. U.N. Official	Y	N
68. Route Salesperson	Y	N	101. Tree Surgeon	Y	N
69. Professional Athlete	Y	N	102. Editor of a Scientific Journal	Y	N
70. Flight Attendant	Y	N	103. Concert Singer	Y	N
71. Construction Inspector	Y	N	104. Director of Welfare Agency	Y	N
72. Chemist	Y	N	105. Salesperson	Y	N
73. Musical Arranger	Y	N	106. IBM Equipment Operator	Y	N
74. Playground Director	Y	N	107. F.B.I. Agent	Y	N
75. Business Executive	Y	N			
76. Bank Teller	Y	N			

108. Probation Agent	Y	N	135. Department Store Worker	Y	N
109. Astronaut	Y	N	136. Payroll Clerk	Y	N
110. College Professor	Y	N	137. Test Pilot	Y	N
111. Bus Driver	Y	N	138. Computer Programmer	Y	N
112. Geologist	Y	N	139. Clothing Designer	Y	N
113. Composer	Y	N	140. Truck Driver	Y	N
114. Youth Camp Director	Y	N	141. Electrician	Y	N
115. Real Estate Salesperson	Y	N	142. Physicist	Y	N
116. Financial Analyst	Y	N	143. Cartoonist	Y	N
117. Mountain Climber	Y	N	144. Vocational Counselor	Y	N
118. Cook / Chef	Y	N	145. Sales Manager	Y	N
119. Stage Director	Y	N	146. Bank Examiner	Y	N
120. Ticket Agent	Y	N	147. Racing Car Driver	Y	N
121. Locomotive Engineer	Y	N	148. Forester	Y	N
122. Botanist	Y	N	149. Social Worker	Y	N
123. Sculptor / Sculptress	Y	N	150. Sales Worker	Y	N
124. Personal Counselor	Y	N	151. Funeral Director	Y	N
125. Publicity Director	Y	N	152. Mind Reader	Y	N
126. Cost Estimator	Y	N	153. Architect	Y	N
127. Explorer	Y	N	154. Shipping & Receiving Clerk	Y	N
128. Nursery School Teacher	Y	N	155. Criminal Psychologist	Y	N
129. Quality Control Expert	Y	N	156. Insurance Clerk	Y	N
130. Judge	Y	N	157. Barber	Y	N
131. Machinist	Y	N	158. Bill Collector	Y	N
132. Scientific Research Worker	Y	N	159. Ward Attendant	Y	N
133. Playwright	Y	N	160. Masseur / Masseur	Y	N
134. Psychiatric Case Worker	Y	N			

Position Classification Inventory (PCI)

Directions

The present inventory allows the analysis of your job. Answer the questions taking into consideration the following instructions :

1. On the answer sheet, circle "O" for "Often" in the spaces which best agree with your work.
2. Circle "S" for "Sometimes" in the spaces which best agree with your work.
3. Circle "R/N" for "Rarely or Never" in the spaces which best agree with your work.

Often	Sometimes	Seldom / never
-------	-----------	----------------

What is a person in this position required to do ?

1. Use hand or power tools	O	S	S / N
2. Perform investigative activities	O	S	S / N
3. Engage in artistic, musical or literary activities	O	S	S / N
4. Engage in social-service activities	O	S	S / N
5. Sell products or services	O	S	S / N
6. Do routine work	O	S	S / N
7. Maintain equipment	O	S	S / N
8. Apply scientific competencies	O	S	S / N
9. Express ideas artistically	O	S	S / N
10. Help others	O	S	S / N
11. Display leadership	O	S	S / N
12. Organize records	O	S	S / N

What skills, abilities or personal characteristics must be exercised by a person in this position ?

13. Manual skill	O	S	S / N
14. Scholarship	O	S	S / N
15. Originality	O	S	S / N
16. Ability to deal with the public	O	S	S / N
17. Assertiveness	O	S	S / N
18. Clerical skill	O	S	S / N
19. Tolerance of work in an unpleasant environment	O	S	S / N
20. Persistence	O	S	S / N
21. Intuition	O	S	S / N
22. Social skills	O	S	S / N
23. Sales ability	O	S	S / N
24. Orderliness	O	S	S / N

Often	Sometimes	Seldom / never
-------	-----------	----------------

What kind of outlook or perspective is demanded of a person in this position ?

25. Physical courage	O	S	S / N
26. Inquiring mind	O	S	S / N
27. Unconventional	O	S	S / N
28. Caring	O	S	S / N
29. Material accomplishment	O	S	S / N
30. Rule-governed	O	S	S / N
31. Desire to work with materials and machines	O	S	S / N
32. Fact-finding	O	S	S / N
33. Cultured	O	S	S / N
34. Cooperative	O	S	S / N
35. Status-oriented	O	S	S / N
36. Conventional	O	S	S / N

What personal styles or values can be expressed – or needs met – by a person in this position ?

37. Working outdoors	O	S	S / N
38. Discovering new knowledge	O	S	S / N
39. Concern with beauty	O	S	S / N
40. Humanitarianism	O	S	S / N
41. Power	O	S	S / N
42. Dependability	O	S	S / N
43. Wearing work boots, hard hat or protective clothing	O	S	S / N
44. Curiosity	O	S	S / N
45. Art	O	S	S / N
46. Concern for others	O	S	S / N
47. Enterprise	O	S	S / N
48. Conformity	O	S	S / N

What personal characteristics are required of a person in this position ?

49. Mechanical ability	O	S	S / N
50. Analytical	O	S	S / N
51. Imaginative	O	S	S / N
52. Tactful	O	S	S / N
53. Ambitious	O	S	S / N
54. Concrete	O	S	S / N
55. Willing to get hands dirty	O	S	S / N
56. Intellectual	O	S	S / N
57. Aesthetically expressive	O	S	S / N
58. Patient	O	S	S / N
59. Dominant	O	S	S / N
60. Practicality	O	S	S / N

Often	Sometimes	Seldom / never
-------	-----------	----------------

What abilities, skills or talents are needed by a person in this position ?

61. Physical strength	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
62. Academic talent	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
63. Creativity	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
64. Empathy	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
65. Persuasiveness	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
66. Attention to detail	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
67. Construction or maintenance skills	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
68. Scientific aptitude	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
69. Skill in writing poetry, prose, humour or music	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
72. Interpersonal skills	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
73. Managerial skills	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
74. Ability to meet precise standards	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N

How often does a person in this position engage in the following activities ?

73. Operate motorized machines or equipment	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
74. Solve scholarly or technical problems	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
75. Deal with literary, musical or artistic products	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
76. Provide a service	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
77. Devise a plan to compete in the marketplace	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
78. Perform routine office activities	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
79. Engage in heavy physical activity	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
80. Conduct experiments	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
81. Engage in fantasy	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
82. Teach others	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
83. Direct the work of others	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N
84. Follow directions	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> S / N

Minnesota Satisfaction Questionnaire

The purpose of this questionnaire is to give you a chance to tell how you feel about the job that you described in the two previous questionnaires, what things you are satisfied with and what things you are not satisfied with.

Ask yourself : How satisfied am I with this aspect of my job ?

1 Means : I am not satisfied (this aspect of my job is much poorer than I would like it to be).

2 Means : I am only slightly satisfied (this aspect of my job is not quite what I would like it to be).

3 Means : I am satisfied (this aspect of my job is what I would like it to be).

4 Means : I am very satisfied (this aspect of my job is even better than I expected it to be).

5 Means : I am extremely satisfied (this aspect of my job is much better than I hoped it could be).

On my present job, this is how I feel about...

For each statement
circle a number

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. The chance to be of service to others. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. The chance to try out some of my own ideas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Being able to do the job without feeling it is morally wrong. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. The chance to work by myself. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. The variety in my work. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. The chance to have other workers look to me for direction. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. The chance to do the kind of work that I do best. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. The social position in the community that goes with the job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. The policies and practices toward employees of this company. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. The way my supervisor and I understand each other. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. My job security. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. The amount of pay for the work I do. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. The working conditions (heating, lighting, ventilation, etc.) on this job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. The opportunities for advancement on this job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. The technical "know how" of my supervisor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. The spirit of cooperation among my co-workers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. The chance to be responsible for planning my work. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. The way I am noticed when I do a good job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Being able to see the results of the work I do. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. The chance of being active most of the time. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. The chance to be of service to people. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. The chance to do new and original things on my own. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Being able to do things that don't go against my religious beliefs. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. The chance to work alone on the job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. The chance to do different things from time to time. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ask yourself : How satisfied am I with this aspect of my job ?

1 Means : I am not satisfied (this aspect of my job is much poorer than I would like it to be).

2 Means : I am only slightly satisfied (this aspect of my job is not quite what I would like it to be).

3 Means : I am satisfied (this aspect of my job is what I would like it to be).

4 Means : I am very satisfied (this aspect of my job is even better than I expected it to be).

5 Means : I am extremely satisfied (this aspect of my job is much better than I hoped it could be).

On my present job, this is how I feel about...

For each statement
circle a number

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 36. The chance to tell other workers how to do things. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. The chance to do work that is well suited to my abilities. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. The chance to be "somebody" in the community. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Company policies and the way in which they are administered. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. The way my boss handles his/her employees. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. The way my job provides for a secure future. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. The chance to make as much money as my friend. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. The physical surrounding where I work. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. The chance of getting ahead on this job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51. The competence of my supervisor in making decisions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. The chance to develop close friendships with my co-workers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. The chance to make decisions on my own. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. The way I get full credit for the work I do. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. Being able to take pride in a job well done. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. Being able to do something much of the time. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. The chance to help people. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58. The chance to try something different. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. Being able to do things that don't go against my conscience. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. The chance to be alone on the job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. The routine in my work. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62. The chance to supervise other people. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. The chance to make use of my best abilities. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64. The chance to "rub elbows" with important people. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65. The way employees are informed about company policies. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. The way my boss backs up his/her employees (with top management). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. The way my job provides for steady employment. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. How my pay compares with that for similar jobs in other companies. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ask yourself : How satisfied am I with this aspect of my job ?

1 Means : I am not satisfied (this aspect of my job is much poorer than I would like it to be).

2 Means : I am only slightly satisfied (this aspect of my job is not quite what I would like it to be).

3 Means : I am satisfied (this aspect of my job is what I would like it to be).

4 Means : I am very satisfied (this aspect of my job is even better than I expected it to be).

5 Means : I am extremely satisfied (this aspect of my job is much better than I hoped it could be).

On my present job, this is how I feel about...

For each statement
circle a number

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 53. The pleasantness of the working conditions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. The way promotions are given out on this job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. The way my boss delegates work to others. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. The friendliness of my co-workers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. The chance to be responsible for the work of others. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58. The recognition I get for the work I do. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. Being able to do something worthwhile. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. Being able to stay busy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. The chance to do things for other people. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62. The chance to develop new and better ways to do the job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. The chance to do things that don't harm other people. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64. The chance to work independently of others. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65. The chance to do something different every day. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66. The chance to tell people what to do. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67. The chance to do something that makes use of my abilities. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68. The chance to be important in the eyes of others. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69. The way company policies are put into practice. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70. The way my boss takes care of the complaints of his/her employees. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71. How steady my job is. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72. My pay and the amount of work I do. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73. The physical working conditions of the job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74. The chances of advancement on this job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75. The way my boss provides help on hard problems. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 76. The way my co-workers are easy to make friends with. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77. The freedom to use my own judgment. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ask yourself : How satisfied am I with this aspect of my job ?

1 Means : I am not satisfied (this aspect of my job is much poorer than I would like it to be).

2 Means : I am only slightly satisfied (this aspect of my job is not quite what I would like it to be).

3 Means : I am satisfied (this aspect of my job is what I would like it to be).

4 Means : I am very satisfied (this aspect of my job is even better than I expected it to be).

5 Means : I am extremely satisfied (this aspect of my job is much better than I hoped it could be).

On my present job, this is how I feel about...

For each statement
circle a number

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 78. The way they usually tell me when I do my job well. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 79. The chance to do my best at all times. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 80. The chance to be "on the go" at all times. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 81. The chance to be of some small service to other people. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 82. The chance to try my own methods of doing the job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 83. The chance to do the job without feeling I am cheating anyone. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 84. The chance to work away from others. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 85. The chance to do many different things on the job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 86. The chance to tell others what to do. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 87. The chance to make use of my abilities and skills. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 88. The chance to have a definite place in the community. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 89. The way the company treats its employees. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 90. The personal relationship between my boss and his/her employees. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 91. The way layoffs and transfers are avoided in my job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 92. How my pay compares with that of other workers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 93. The working conditions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 94. My chance for advancement. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 95. The way my boss trains his/her employees. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 96. The way my co-workers get along with each other. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 97. The responsibility of my job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 98. The praise I get for doing a good job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 99. The feeling of accomplishment I get from the job. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 100. Being able to keep busy all the time. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 101. What is your level of satisfaction with your work? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 102. What is your level of satisfaction with your present employer? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 103. What is your level of satisfaction with your leisure time? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 104. What is your level of satisfaction with your family life? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 105. What is your level of satisfaction with your life, in general? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Questionnaire on the importance of various aspects of work on satisfaction

The objective of this questionnaire is to know what are the aspects of your work which most affect your satisfaction at work.

Ask yourself for each statement, what is its importance at the level of my satisfaction at work ?

1 means : It has no importance for my satisfaction at work.

2 means : It has little importance for my satisfaction at work.

3 means : It is important for my satisfaction at work.

4 means : It is very important for my satisfaction at work.

5 means : It is extremely important, even essential, for my satisfaction at work.

On my present job, this is how I feel about...

For each statement
circle a number

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Being able to assist and help my colleagues | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Being able to do new things, to innovate and to be creative | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Knowing that what I do is good for the community and consistent with my values | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Being able to work alone and being autonomous | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Having diversity in my work, doing different things | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Helping, counselling and supervising other persons | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Performing a job giving me the possibility to use my skills and my experience | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Knowing that my work is respected by the community and that it gives me a certain social status | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Knowing my employer's practices and policies and knowing that they are applied and respected | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Having a good relationship with my boss and being able to consider him as being fair | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Having a stable job and knowing that my company is there to stay | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Considering that my salary is just and fair in comparison with my colleagues | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Considering that my work environment is pleasant and comfortable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Having opportunities for promotions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Knowing that my boss is competent and that he takes the right decisions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Having a good relationship with my colleagues | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Having responsibilities and knowing that I can take decisions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Knowing that people notice and appreciate my work | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Being proud of my work and knowing that what I do is important | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Being active and busy as often as possible | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Miscellaneous questions

Check the box which best corresponds to your situation

In my life, work is :

very important important not important

In my life, leisure time activities are :

very important important not important

In my life, family is :

very important important not important

When you do your work, your relations with your co-workers are :

very important important not important

When you do your work, your relations with your supervisors are :

very important important not important

When you do your work, your skills and knowledge are:

very important important not important

When you do your work, your past experience is:

very important important not important

If I had to do it again, I would choose :

the same occupation or profession.....

another occupation or profession.....

I don't know what I would.....

I have chosen :

this job by myself and I had the impression of having done the right choice.....

this job because it was the one which was available.....

this job because somebody had recommended it to me.....

At the time I was studying :

I already wanted to do this work.....

I never would have thought I would do this work.....

I never thought about what I would do in the future.....

If I had to do it again, I would choose:

The same employer than the one I have presently.....

An employer other than the one I have presently.....

I don't know what I would do.....

NOTICE OF AGREEMENT

By completing and giving back this questionnaire, you confirm having voluntarily accepted to participate to this study concerning the relation between the congruency person-job and satisfaction at work.

All questionnaires and answers as well as any information you have provided will be used only for the purpose of the present study. All data will be classified under a code which will not allow your identification.

At any time, it is possible for you to put an end to your participation by destroying this questionnaire and this, without having to explain your decision to anybody.

However, if you decide to maintain your participation by giving this questionnaire to the designed person, we wish to advise you that this gesture is greatly appreciated and that we will do all that is possible so that your investment in time and in efforts produce useful results.

- I have read and I understand the explanations which have been given to me and I maintain my participation

Whatever your decision is, we wish to sincerely thank you.

ACCESS CODE : 908 858 319

This access code will allow you to obtain your results.
Please see instructions in the enclosed letter.

Questionnaires and inventories used in this research are protected by copyright and cannot be reproduced without their authorization.

Copyright of « *Vocational Preference Inventory* » and « *Position Classification Inventory* » belongs to « *Psychological Assessment Resources Inc.* », Odessa, Florida.

Copyright of *Minnesota Satisfaction Questionnaire* belongs to the University of Minnesota.

Curriculum vitae

“Live as if you were to die
tomorrow.
Learn as if you were to live
forever”

Gandhi

YVON R. GAGNON, c.r.i.a.

Sommaire d'expérience:

En plus de mes quatorze ans d'expérience comme conseiller en relations industrielles et comme consultant en gestion, je possède plus de vingt années d'expérience dans la gestion d'unités à l'intérieur de grandes et de moyennes entreprises de fabrication et de service. J'ai eu, au cours de ma carrière à diriger des équipes variant de 50 employé(e)s à des équipes comptant plus de 30 cadres (surintendants et superviseurs) et 750 employé(e)s syndiqué(e)s. J'ai assumé la responsabilité de la gestion d'un budget de plus de 400 millions de dollars. J'ai réalisé l'implantation de systèmes de qualité et de gestion participative ainsi que des projets majeurs de réduction de coût et de restructuration des modes de gestion.

LE GROUPE TRYDEM INC.

aujourd'hui

1991 à

P.D.G. et conseiller en gestion

Entreprise de consultation, que j'ai formé en 1991, et qui se spécialise dans la réalisation de mandats reliés aux relations industrielles, à la gestion des ressources humaines ainsi qu'à l'implantation de systèmes de gestion participative et de nouveaux modèles de gestion (réingénierie d'entreprises) ainsi que de projets d'augmentation de productivité. L'unicité de cette firme est d'agir non seulement comme consultant, ce que la majorité des firmes de consultation font, mais plutôt de s'intégrer dans l'exécution complète du mandat, et ce, non seulement au niveau théorique mais également au niveau pratique. Nos interventions visent aussi les modèles de gestion des ressources humaines, la formation des employés, ainsi que le développement des gestionnaires.

KENWORTH DU CANADA

1980 - 1991

Directeur de Production (surintendant général d'usine)

1991

1986 -

RESPONSABILITÉS :

Diriger l'ensemble des activités de production et superviser le travail de 32 cadres. Planifier et contrôler les opérations d'assemblage et de fabrication de pièces. Appliquer l'ensemble des politiques administratives et la convention collective. Préparer et gérer les budgets d'opération (15 millions), et, avec le génie industriel, les budgets de capitalisation (20 millions).

Surintendant de la chaîne de montage

1983-1986

RESPONSABILITÉS:

Diriger les activités d'une section comprenant 5 superviseurs et approximativement 100 employé(e)s. Planifier et contrôler les opérations d'assemblage et assurer l'application des règles et procédures. Administrer un budget d'opération de \$1 million. Recommander les budgets préliminaires de capitalisation.

Superviseur de ligne

1980 - 1983

RESPONSABILITÉS:

Gérer une section de 20 employé(e)s et contrôler les opérations d'assemblage.

Autres postes:**K.H.D. CANADA (DIV. R&D)**

Chef de projet et président de syndicat (T.U.A.)

RED STAR EXPRESS LINES

Superviseur et représentant syndical en santé-sécurité (Teamster)

ZIMMCOR

Chef de groupe et délégué syndical (C.S.N.)

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**Langues:**

Français et anglais (parlé et écrit)

Allemand (lu)

Formation universitaire:

- Université du Québec
 - Certificat en intégration des technologies informatiques en éducation (en cours)
 - Négociateur I et II
 - Contrôle statistique des procédés
 - Concevoir un cours de formation
 - Atelier pratique de formation pour formateurs
- Université de Montréal (Baccalauréat ès sciences)
 - Certificat en relation industrielle
 - Certificat en créativité
 - Majeur en psychologie
 - Certificat d'études individualisées (prévention des toxicomanies)
 - M.Sc. Psychologie I/O
 - M.Ed.- Andragogie (en cours)
- Harvard University
 - Negotiating Labor agreement
 - Teaching Negotiation
 - Program on Negotiation for senior management
- Michigan State University
 - Process Mapping

Rien n'est plus aisé que de blâmer le voisin; mais cette critique est stérile et vaine si elle ne nous sert pas à corriger en nous et à prévenir des fautes du même acabit.

Plutarque