

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR
FRANÇOIS MORASSE

COMPARAISON ENTRE ÉTUDIANTS ET MUSICIENS PROFESSIONNELS
PAR RAPPORT AU DEGRÉ DE CONGRUENCE, DE DIFFÉRENCIATION ET
DE COHÉRENCE DANS LEUR CHOIX PROFESSIONNEL

FÉVRIER 1998

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Sommaire

Cette étude propose d'étudier quelques concepts de la théorie du choix professionnel de Holland (1985a) auprès d'une population de type artistique, soit des étudiants au conservatoire en musique et des musiciens d'orchestres symphoniques. La théorie de Holland (1985a) constitue le modèle de classification des professions dans plusieurs pays du monde et, en raison de ses multiples retombées concrètes, elle a fait l'objet de nombreuses études de validation. L'objectif de la présente recherche consiste à examiner les variables de congruence, différenciation et cohérence considérées comme des éléments de prédiction de stabilité, persistance, réussite et satisfaction dans une profession en fonction du statut professionnel et du projet de carrière. À cette fin, 59 étudiants et 37 musiciens ont répondu à l'Inventaire de Préférences Professionnelles de Holland (1985b) à partir duquel est extrait un profil d'intérêts vocationnels pour chaque sujet ainsi qu'à un questionnaire de renseignements généraux pour permettre de regrouper les étudiants selon leur projet de carrière d'oeuvrer ou non en musique plus tard. Une particularité de cette recherche repose sur l'utilisation de mesures alternatives de congruence, différenciation et cohérence, afin d'en vérifier l'efficacité. Une première hypothèse stipule que les musiciens et les étudiants orientés vers une carrière musicale ne se distinguent pas au niveau de leur degré de congruence, différenciation et cohérence. Cette hypothèse n'est confirmée que pour la cohérence car les étudiants orientés vers une carrière musicale sont significativement plus congruents et différenciés que les musiciens professionnels. Une deuxième hypothèse suppose que les étudiants qui veulent devenir musiciens sont

significativement plus congruents que les autres étudiants qui se dirigent vers d'autres carrières. Les résultats confirment cette deuxième hypothèse. Une dernière hypothèse portant sur un degré de congruence significativement plus élevé chez les musiciens professionnels que chez les étudiants se dirigeant vers un autre domaine que la musique est infirmée par les résultats. La discussion et l'interprétation de ces résultats suivent plusieurs pistes. Notamment, il y a comparaison entre ces données et celles retrouvées antérieurement dans la documentation, une analyse a posteriori permet de scruter davantage une plausible particularité de l'échantillon, la méthode et l'instrument de mesure font l'objet de quelques mises en garde concernant leurs possibles limites et quelques hypothèses sont suggérées pour spéculer sur la nature des résultats. Dans la conclusion, quelques pistes sont proposées pour une éventuelle poursuite de la recherche dans ce domaine, particulièrement l'utilisation de mesures alternatives de congruence, différenciation et cohérence.

Table des matières

Sommaire	ii
Table des matières	iv
Liste des tableaux	vi
Liste des figures	vii
Remerciements	viii
Introduction	1
Contexte théorique et expérimental	7
La théorie de Holland	8
Les prémisses de base	9
Les six types	11
Trois concepts de la théorie de Holland	13
La congruence	13
La différenciation	15
La cohérence	15
Étude de la validité de la théorie de Holland	18
Le modèle hexagonal	18
Les études longitudinales	22
Le développement des types	30
Validité de la congruence, la différenciation et la cohérence	39
La divergence des résultats	40
Les méta-analyses sur la congruence	40
Les études incluant différenciation et cohérence	44
Les problèmes posés par les mesures	52
Les mesures alternatives	54
La congruence	54
La différenciation	55
La cohérence	57
Le type de personnalité vocationnelle artistique	60
Les caractéristiques du type vocationnel artistique	62
Hypothèses	66

Méthode	68
Sujets	69
Instruments de mesure	71
Déroulement	74
Plan de l'expérience	75
Présentation des résultats	77
Traitement des données brutes	78
Analyse préliminaire en fonction de l'âge	79
Analyse principale	81
Hypothèse 1	83
Hypothèse 2	83
Hypothèse 3	84
Analyse complémentaire sur les trois indices de différenciation	84
Discussion	87
Première hypothèse	88
Congruence	88
Différenciation	92
Cohérence	95
Deuxième hypothèse	104
Troisième hypothèse	107
Conclusion	111
Références	120
Appendices	129

Liste des tableaux

Tableau

1	Recherches incluant les concepts de différenciation et de cohérence	46
2	Corrélations entre l'âge et les résultats de congruence, différenciation et cohérence	80
3	Analyses de variance, moyennes et écart-types en fonction du statut des sujets	81
4	Intercorrélations entre les trois indices de différenciation L2, L3, L4	85
5	Corrélations entre l'âge et les six échelles	100
6	Analyses de variance, moyennes et écart-types en fonction du statut des sujets	100
7	Corrélations entre la mesure de congruence et les trois indices de différenciation	104

Liste des figures

Figure

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | Représentation hexagonale des types vocationnels | 13 |
| 2 | Comparaison de deux profils obtenant des résultats identiques de différenciation selon la méthode de Holland (1985a) | 53 |

Remerciements

L'auteur désire exprimer toute sa reconnaissance à sa directrice de mémoire, madame Louise St-Onge, D. Ps., professeure, pour sa compréhension, sa patience et son support continu.

Introduction

Le choix d'une carrière constitue une problématique centrale dans le développement d'une personne. De la fin de l'adolescence jusqu'à la retraite, le travail devient l'occupation prépondérante de la plupart des gens et justifie l'importance de faire un choix de carrière éclairé car cette décision comporte de nombreuses considérations et conséquences pour l'avenir. En effet, ce choix peut s'avérer crucial pour l'estime de soi, l'actualisation de soi, le sentiment de satisfaction, voire la santé physique et psychologique de l'individu. Comme le travail représente une source d'identification et de gratification majeure dans la vie d'une personne, il est donc légitime de se demander comment s'effectue le choix d'une profession et d'examiner les déterminants en jeu dans ce processus.

De nombreuses études sur le développement professionnel révèlent que les déterminants de ce choix sont multiples et relèvent de plusieurs facteurs. Coallier (1992), dans une recension substantielle des écrits, les classe en trois catégories. En premier lieu, il identifie certains déterminants personnels comme l'âge, le genre, le niveau de scolarité, les aptitudes, l'estime de soi, les intérêts, les valeurs et la personnalité. Il pointe ensuite les déterminants contextuels tels le niveau socio-économique, le réseau des pairs, l'environnement familial et scolaire. Enfin, il précise de considérer également l'influence potentielle des événements de vie sur le développement vocationnel comme une dépression économique ou une catastrophe naturelle.

Depuis les débuts de l'industrialisation et de la poussée du mouvement syndicaliste, on peut observer qu'un grand nombre d'auteurs se sont penchés sur la problématique de la carrière avec en arrière-plan des théories distinctes portant sur un ou plusieurs de ces déterminants du choix professionnel. Bujold (1989) a ainsi regroupé les plus grands courants ayant trait à la carrière en distinguant les approches respectives de chacune des théories disponibles. On retrouve, dans une première catégorie, les conceptions fondées sur la correspondance entre la personnalité d'un individu et son choix de carrière. Une deuxième approche dite développementale réunit quant à elle des théories où les cheminements personnel et professionnel s'intègrent pour donner une perspective globale de l'individu. Enfin, il existe également des théories en nombre plus limité qui s'intéressent à des aspects spécifiques, comme par exemple les facteurs socio-économiques et culturels, des modèles de décision ou d'apprentissage social ainsi que l'approche traits-facteurs.

De ces différentes approches, la théorie du choix professionnel de Holland (1985a) ressort comme étant une des plus utilisées par les intervenants en orientation de carrière. John L. Holland présentait la première esquisse de sa théorie en 1959. Depuis, trois révisions sont venues préciser ses idées (1966, 1973, 1985a). Cette théorie du choix professionnel démontre une portée heuristique peu commune car elle a donné naissance à une prolifération de nombreuses études et aucune autre théorie ne semble égaler sa contribution considérable dans la recherche axée sur la carrière. Smart (1989) souligne en effet que la théorie de Holland, en date de 1980, a

été citée dans les articles de plus de 4000 journaux inclus dans le Science Citation Index et le Social Science Citation Index.

La théorie du choix professionnel de Holland (1985a) se démarque par sa simplicité, son usage répandu et sa facilité à être appliquée au niveau expérimental. Les inventaires d'intérêts développés par Holland dans ce champ, faciles à utiliser et à interpréter, jouissent d'une popularité clinique et d'une application courante dans le secteur de l'orientation au travail, tant à l'école que dans les centres de main-d'oeuvre. Les cours de choix de carrière, dispensés au niveau secondaire du système québécois d'éducation, sont basés essentiellement sur cette théorie. De plus, cette théorie est reconnue dans de nombreux pays et traduite en plusieurs langues.

La théorie de Holland (1985a), appartenant au courant personnaliste, apparaît toutefois, selon Bujold (1989), comme statique, c'est-à-dire que le choix d'une carrière d'un individu représente uniquement un moment précis de sa vie. Cette mise en garde soulevée par Bujold (1989) stipule donc que cette théorie ne tient guère compte du processus de développement d'une personne. Cependant, certains auteurs ont abordé la théorie de Holland (1985a) avec un regard davantage développemental soit en mettant en relief les changements possibles dans les intérêts vocationnels d'une personne sur une plus ou moins longue période, soit en s'attardant davantage à l'évolution des types vocationnels dans le temps. C'est le cas notamment de Riverin-Simard (1996) qui, lors d'entrevues réalisées avec près de 1000 travailleurs représentant les six types vocationnels définis par Holland (1985a) et se situant à diverses étapes de leur carrière, a dégagé un

cheminement de carrière particulier pour chaque type vocationnel. Les travaux de Riverin-Simard (1996), entre autres, démontrent donc qu'il est possible d'utiliser la théorie de Holland (1985a) d'une façon moins statique que le soulignait Bujold (1989).

C'est l'objectif de la présente recherche de vérifier la continuité dans le temps d'un des types de personnalité vocationnels définis par Holland (1985a), soit le type artistique. Holland (1985a) postule en effet qu'un type vocationnel regroupe des gens qui se ressemblent entre eux et qui partagent en plus des expériences et des histoires de vie et de développement similaires. En comparant entre eux des groupes de sujets d'un même type vocationnel rendus à des étapes différentes de leur cheminement vocationnel, il sera possible d'appréhender leurs ressemblances et de vérifier la présence d'éléments communs entre étudiants et travailleurs d'un même domaine. La théorie de Holland (1985a) contient justement trois concepts prédicteurs de la persévérance dans l'orientation professionnelle, soit la congruence, la différenciation et la cohérence. C'est à partir de ces trois concepts que s'établira la comparaison entre musiciens professionnels et étudiants. À une époque où le monde du travail subit maintes transformations, la connaissance de l'évolution d'un type de personnalité vocationnel dans le temps peut s'avérer utile pour de meilleures interventions tant au niveau des étudiants que des travailleurs.

Le choix d'étudier de façon plus spécifique des sujets appartenant au type artistique, en l'occurrence des musiciens professionnels et des étudiants au conservatoire, donnera accès à une connaissance plus poussée de ceux qui

exercent dans ce domaine d'activités. Il s'agit en effet d'un secteur où l'engagement personnel et la motivation doivent être très forts car cela exige beaucoup d'heures de pratique pour un emploi relativement précaire. Effectivement, si on peut retrouver plusieurs étudiants au conservatoire, le nombre restreint d'élus témoigne de la difficulté à percer dans ce domaine artistique où pression et compétition sont constantes.

Le premier chapitre, le contexte théorique et expérimental, présente la méthode utilisée pour atteindre cet objectif et les hypothèses conséquentes. Le deuxième chapitre décrit l'expérimentation, rapporte les données relatives aux sujets, présente les questionnaires utilisés pour les fins de cette recherche et explique le déroulement, le plan de l'expérience et les méthodes statistiques retenues. Le troisième chapitre contient l'analyse des données, l'analyse préliminaire et la présentation des résultats en fonction des hypothèses. Le chapitre suivant rapporte l'interprétation et la discussion des résultats ainsi qu'une analyse a posteriori. Enfin, le dernier chapitre conclura en mettant en relief les limites et les apports de la présente étude après en avoir résumé la démarche et les principaux résultats.

Contexte théorique et expérimental

Ce premier chapitre consiste tout d'abord en une introduction à la théorie de Holland (1985a) et de ses idées importantes, soit les principes de base qui soutiennent cette théorie, les six types de personnalité vocationnelle et les trois concepts de congruence, de différenciation et de cohérence. Les différentes mises à l'épreuve expérimentales que l'on retrouve dans la documentation permettent ensuite d'analyser la validité de cette approche. Un examen des mesures alternatives des concepts de congruence, de différenciation et de cohérence s'impose à la lumière de certains problèmes posés par les mesures traditionnelles. Par la suite, comme les sujets appartiennent au type vocationnel artistique, le choix d'une carrière de musicien classique ainsi que les études qui apparaissent pertinentes à la présente démarche sont présentées. Enfin, cette première section se termine par la présentation des hypothèses.

La théorie de Holland

À la base, la théorie de Holland (1985a) est simple dans sa structure et ses concepts importants. L'auteur part du principe que les gens peuvent être catégorisés selon leur degré de ressemblance à l'un ou l'autre des six types de personnalité vocationnelle, soit les types réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel. Pour évaluer cette ressemblance, il s'agit de comparer les traits, les intérêts, les valeurs et les aptitudes d'une personne avec ceux de chacun des types vocationnels qui représente chacun

un type théorique. Le type vocationnel primaire est le type auquel un individu ressemble le plus et le profil de personnalité se compose d'une combinaison des six types, en ordre décroissant de ressemblance.

Holland (1985a) stipule que le comportement vocationnel d'une personne découle de l'interaction entre sa personnalité et son environnement de travail. La classification des six types vocationnels se transpose donc pour les environnements de la même façon. On peut déterminer le type prédominant d'un environnement de travail ou d'études en recensant le type vocationnel primaire de tous ceux qui le composent, le type le plus fréquemment rencontré désignant le type de l'environnement.

Les prémisses de base

Cinq principes fondamentaux peuvent décrire essentiellement la théorie de Holland (1985a). Le premier de ces principes exprime l'idée que le choix d'une profession représente davantage qu'un simple intérêt, mais constitue plutôt une expression de la personnalité. De ce premier postulat naît le deuxième, à savoir qu'un inventaire d'intérêts est en fait un inventaire de personnalité. Cette hypothèse conduit Holland (1985b) à bâtir le Vocational Preference Inventory (VPI), traduit en français la même année par Chevrier et Osten sous le titre d'Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP), afin de mesurer les types vocationnels et d'extraire le profil de personnalité du répondant. Cet instrument rassemble uniquement des titres d'emploi. Selon ces deux premiers postulats, une occupation n'est pas seulement un ensemble de fonctions à accomplir, mais représente un style de vie particulier dans un environnement de travail spécifique ainsi

qu'un rôle et un statut visés. Conséquemment, l'attirance pour certaines professions donne beaucoup d'informations sur les motivations et les connaissances d'une personne.

La troisième prémisse stipule que la perception que les gens ont d'une profession est souvent valide et stable. Holland (1985a) soutient en effet que bon nombre de gens ont des perceptions comparables des occupations. Ce principe est aussi important dans le rationnel qui a guidé la construction de l'Inventaire de Préférences Professionnelles.

Selon la quatrième prémisse, plusieurs points communs se manifestent entre les gens d'une même profession. Holland (1985a) suppose même que ces personnes ont des histoires de vie qui se ressemblent, ce qui les mène à voir des situations sous un angle similaire et à y répondre de façon analogue. Ce postulat constitue en fait le principal moteur de la présente étude.

Enfin, la dernière prémisse représente un point majeur de la théorie de Holland (1985a) car elle précise que l'interaction entre un individu et son environnement de travail est déterminante pour la satisfaction, la stabilité, la persistance et la réussite de cette même personne. C'est ce que Holland (1985a) nomme la congruence et celle-ci est présente lorsqu'il y a harmonisation entre le type vocationnel de l'individu et celui de son milieu de travail.

Les six types

La théorie de Holland (1985a) possède un certain point de vue développemental. Selon lui, l'hérédité ajoutée aux expériences personnelles lors de la croissance développent des goûts pour certaines activités et de l'aversion pour d'autres. Ensuite, les influences successives des différents environnements, tels la famille, l'école et le cercle d'amis, feront émerger un type vocationnel plus spécifique avec un répertoire de comportements particuliers.

Sommairement, on pourrait distinguer les six types de personnalité vocationnelle de la façon suivante: le type réaliste (R) se caractérise par les emplois concrets en relation avec le travail manuel effectué sur des choses. Le type investigateur (I) pour sa part réfère au scientifique stimulé par la théorie et la recherche, alors que le type artistique (A) privilégie l'expression de soi selon différents médiums au service de sa créativité. Le type social (S) aime le contact avec les gens pour offrir des services de support et d'enseignement, tandis que le type entreprenant (E) est la personne d'affaires qui dirige les gens. Enfin, le type conventionnel (C) apprécie particulièrement les tâches ordonnées comme la tenue de livre ou l'exploitation de système de classement. Les environnements se caractérisent d'une façon équivalente pour chaque type, en ce sens qu'ils sont propices à l'actualisation du potentiel de leurs membres du même type.

On peut donc voir aisément que chaque type vocationnel se différencie l'un de l'autre. Par contre, dans la réalité du monde du travail, les emplois ne sauraient se limiter à cette simple classification. Par exemple,

être professeur de musique combine à la fois le type artistique et le type social puisqu'il s'agit d'un musicien et d'un enseignant en même temps. Comme chaque catégorie représente un type pur théorique qui ne saurait totalement décrire la réalité d'un individu, la constitution d'un profil de personnalité à deux ou trois lettres vient pallier à cette difficulté. Chaque personne possède généralement un type primaire prédominant et des types secondaire et tertiaire. Idéalement, le profil de personnalité pourrait s'établir avec chacun des six types vocationnels mais ceci alourdirait considérablement le processus d'analyse.

Holland (1985a) va également plus loin dans les rapports supposés entre les six types vocationnels. Il propose un arrangement hexagonal des types où la ressemblance entre deux types est inversement proportionnelle à la distance qui les sépare (figure 1). Ainsi, deux types adjacents sur l'hexagone se ressemblent davantage, par exemple le type réaliste (R) et le type investigateur (I), que deux types opposés comme le type artistique (A) et le type conventionnel (C).

Cette répartition ordonnée des types vocationnels témoigne de l'originalité de la théorie de Holland (1985a). Ce modèle hexagonal est également important dans la formulation des concepts de congruence et de cohérence qui seront abordés dans la section suivante avec le troisième concept de différenciation.

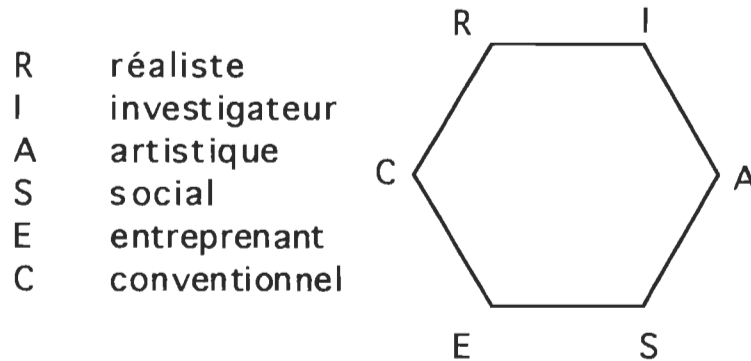


Figure 1. Représentation hexagonale des types vocationnels.

Trois concepts de la théorie de Holland

Pour donner plus de profondeur à sa théorie, Holland (1985a) propose trois concepts spécifiquement liés au profil que l'on peut dégager pour chaque individu. Il s'agit de la congruence, de la cohérence et de la différenciation. Ces trois construits fournissent des informations supplémentaires au simple profil de personnalité.

La congruence. La congruence fait référence à la relation personne-environnement, idée chère à Holland (1985a). Le comportement d'une personne découle de l'interaction entre sa personnalité et son environnement de travail. Si on connaît le profil de personnalité d'un individu et celui de son milieu, il devient possible de prédire les choix et les changements d'orientation de même que les succès, la stabilité et la satisfaction de cette personne, celle-ci cherchant à exprimer ses besoins, valeurs et aptitudes par le biais de son travail.

Pour opérationnaliser le concept de congruence, il existe deux techniques principales. La première consiste à répertorier les profils de tous les individus d'un milieu de travail (ou d'étude) en s'attardant uniquement au type prédominant du profil puisque le choix vocationnel est surtout déterminé par celui-ci. Le type vocationnel le plus fréquemment rencontré donnera le type de l'environnement. À partir de cette donnée, il est possible de déterminer la congruence ou l'incongruence d'un individu oeuvrant dans ce milieu. La personne congruente aura un type primaire correspondant au type prédominant de l'environnement et à l'inverse, une personne incongruente possédera un type primaire différent du type majoritaire dans l'environnement.

Comme il peut être difficile de rejoindre l'ensemble des membres d'un milieu de travail, une seconde technique d'opérationnalisation existe et elle est la plus utilisée. On retrouve depuis nombre d'années des dictionnaires de titres d'emplois qui regroupent les profils de trois lettres associés à chaque profession. Ces dictionnaires sont le fruit direct de la théorie de Holland (1985a). La détermination du statut de congruence ou d'incongruence s'effectue alors en comparant le type primaire d'une personne à son titre d'emploi qui se retrouve dans le répertoire.

Ces deux techniques préconisées par Holland (1985a) pour établir la congruence passe donc par un classement dichotomique. Une personne est jugée soit congruente si son type vocationnel primaire est en concordance avec celui de son environnement, soit incongruente s'il y a disparité dans la comparaison.

La différenciation. La différenciation est le deuxième concept émis par Holland (1985a). C'est le degré de précision de la définition d'une personnalité. C'est aussi la dispersion ou la concentration des intérêts d'une personne et leur importance relative respective. Par exemple, un individu peut avoir un type primaire très dominant et ne ressembler que très peu aux autres types vocationnels. Il serait classé comme très différencié. À l'opposé, une personne pourrait être sans type vocationnel dominant et ressembler presque également à tous les types, ce qui représenterait une personne complètement indifférenciée.

Pour obtenir une mesure de la différenciation, Holland (1985a) propose simplement de soustraire la valeur du type vocationnel le moins dominant à la valeur du type le plus dominant. On obtient ainsi une mesure continue comprise entre quatorze et zéro, quatorze représentant le summum de la différenciation et zéro la plus complète indifférenciation.

La cohérence. Le troisième concept de Holland (1985a), celui de la cohérence, concerne les liens plus ou moins forts qui existent entre le type primaire et les types secondaire et tertiaire d'un profil de personnalité. C'est une approximation de la variété des répertoires de comportements observables. Un individu cohérent a à sa portée des possibilités de réponses comportementales complémentaires issues de l'influence qu'exerce chacun de ses types vocationnels importants. L'incohérence, elle, se caractérise par des ressources comportementales contradictoires entre elles, provenant toujours de l'impact des types dominants. Holland (1985a) croit également qu'une personne cohérente résistera plus facilement aux influences externes.

La cohérence constitue donc un facteur de persistance dans une orientation donnée qui permet de lutter contre les difficultés qui pourraient remettre en question cette même orientation.

D'une façon plus méthodique, la cohérence concerne les liens qui unissent le type vocationnel prédominant, ou type primaire, d'un individu en comparaison de ses types secondaire et tertiaire. Holland (1985a) stipule que son hexagone théorique (figure 1) présenterait les types d'une façon ordonnée. Ainsi, plus deux types se situent près l'un de l'autre, plus ils se ressemblent entre eux quant à différentes caractéristiques.

Prenons par exemple l'investigateur et l'artiste. Ces deux types privilégient la pensée abstraite et l'imagination. L'esprit créatif est donc important dans les deux cas. À l'opposé de l'artiste, on trouve le conventionnel. Celui-ci est une personne plus ordonnée qui se satisfait de tâches concrètes, sans surprise. Son imagination est beaucoup moins sollicitée par son travail. Pour Holland (1985a) donc, une personne cohérente possède un profil de personnalité dont les types secondaire et tertiaire sont près de son type primaire sur l'hexagone. Le comble de la cohérence serait donc un profil dont le type primaire est accompagné des deux types vocationnels qui lui sont adjacents à gauche et à droite sur l'hexagone. Voici quelques exemples des profils les plus cohérents: ASI, RIC, SEA, CER, etc. À l'opposé, le profil le moins cohérent présenterait un type primaire associé à un type secondaire opposé sur l'hexagone et un type tertiaire presque aussi éloigné du type primaire. Prenons par exemple un type primaire A qui serait associé au type opposé C comme composante

secondaire. Son type tertiaire serait donc soit R ou E qui sont à égale distance et éloignés de A. D'autres profils caractéristiques du plus bas niveau de cohérence sont: RSE, CAS, EIR, IEC, etc.

La mesure traditionnelle proposée par Holland (1985a) fixe trois niveaux de cohérence en comparant les deux premières lettres du profil. Si ces deux types se retrouvent adjacents sur l'hexagone, comme A et S, il s'agit là d'un niveau de cohérence élevé. L'opposition de deux types, comme A et C, définit par contre le plus bas niveau de cohérence. Enfin, lorsque deux types ne sont ni adjacents ni opposés, comme le type réaliste et le type artistique par exemple, ils représentent un niveau de cohérence moyen.

Ces trois concepts de congruence, différenciation et cohérence apparaissent donc comme des variables intéressantes pour donner une idée de la persévérance d'une personne dans son projet professionnel. Effectivement, Holland (1985a) croit qu'une personne congruente, différenciée et cohérente démontre un comportement vocationnel beaucoup plus facile à prédire qu'une personne incongruente, indifférenciée et incohérente puisqu'elle devrait obtenir, dans son domaine d'études ou de travail, la satisfaction de ses intérêts, valeurs et préférences et le succès de ses actions, efforts et investissements.

Après cette introduction aux idées importantes contenues dans la théorie de Holland (1985a), il faut maintenant s'interroger sur sa validité. C'est le but de la prochaine section qui aborde certaines recherches et mises à l'épreuve expérimentales relevées dans la documentation.

Étude de la validité de la théorie de Holland

Comme souligné antérieurement, la théorie de Holland (1985a) a fait l'objet d'une très grande couverture empirique. Il serait donc difficile de pouvoir tout rapporter ce qui s'est fait, ce qui oblige à se concentrer uniquement sur les aspects pertinents à la présente recherche.

Comme les concepts de congruence et de cohérence utilisés ici sont tributaires du modèle hexagonal, il convient d'examiner en premier lieu les évidences de la validité de cette représentation polygonale. Cette démonstration permettra de montrer que le modèle de Holland (1985a) discrimine bien chacun des types vocationnels. En deuxième partie, il importe de souligner la capacité de prédiction de la théorie en présentant les principales études longitudinales qui démontrent que l'appartenance à un type vocationnel donne un véritable aperçu du cheminement professionnel subséquent. Enfin, les études ayant trait au développement des types complètent cette section, afin de mettre en évidence la pertinence du postulat de Holland (1985a) selon lequel un type vocationnel rassemble des gens partageant des expériences et des événements de vie communs au long de leur développement.

Le modèle hexagonal

Une série de recherches a porté sur l'examen de la validité du modèle hexagonal. Cette représentation, qui inclut une disposition ordonnée des types (RIASEC), s'avère supportée par différentes études menées à l'aide de

populations étudiantes et travailleuses. Ces mises à l'épreuve exploitent de multiples techniques d'analyse factorielle et de configuration.

Ainsi, en 1972, Edwards et Withney, à partir des réponses au Self-Directed Search (SDS) de 358 hommes et 360 femmes au collégial, procèdent à l'analyse des corrélations entre chaque échelle représentant les six types vocationnels, en fonction de quatre modalités, soit les activités, les compétences, les intérêts occupationnels et l'auto-évaluation de son profil. Les résultats montrent une tendance claire, s'apparentant au postulat de Holland (1985a), à savoir que l'indice de corrélation augmente entre deux échelles, qui représentent deux types vocationnels, en fonction de leur proximité sur l'hexagone, c'est-à-dire que plus deux types sont proches sur l'hexagone, plus ils partagent de points en commun. À l'inverse, plus deux types sont éloignés l'un de l'autre sur l'hexagone, plus ils sont radicalement différents.

Ces résultats démontrent la validité discriminante de la théorie de Holland (1985a) en ce sens qu'il existe bel et bien six types vocationnels différents et ordonnés. De plus, la validité convergente de la théorie est également appuyée puisque les résultats se ressemblent selon les quatre modalités du SDS, soit les activités, les compétences, les intérêts occupationnels et l'auto-évaluation de son profil.

Rounds, Davison et Dawis (1979) obtiennent également des résultats intéressants avec le Strong-Campbell Interest Inventory (SCII) et le Vocational Preference Inventory (VPI) auprès de 1434 hommes et 2939 femmes. En projetant les résultats des sujets sur un espace à deux

dimensions, l'ordre résultant des types vocationnels respecte la théorie et ce, avec les deux instruments de mesure. La projection des résultats des femmes révèle des représentations hexagonales asymétriques alors que ceux des hommes s'approchent d'hexagones équilatéraux.

Deux autres recherches parviennent à des conclusions similaires. Eberhardt et Muchinsky (1984) effectuent des corrélations entre les échelles du Vocational Preference Inventory (VPI) et des données biographiques permettant de prédire les choix de 379 hommes et 437 femmes. L'élément majeur de leurs résultats concerne les erreurs de classification selon les prédictions. En effet, les erreurs de classification diminuent en fonction de l'éloignement du type observé au VPI. Par exemple, si on attribue un type vocationnel artistique à un sujet selon ses données biographiques et que son type vocationnel obtenu au VPI s'avère différent, il y a plus de chances qu'il soit en réalité d'un type adjacent comme investigateur ou social que du type opposé conventionnel.

Enfin, Tracey et Rounds (1992) puisent dans cinq échantillons de recherches antérieures et appliquent une méthode d'analyse logarithmique linéaire pour évaluer l'hypothèse d'un arrangement ordonné selon un modèle hexagonal. Par cette façon de procéder, ils visent à vérifier si l'organisation des types vocationnels peut prendre une autre forme que celle de l'hexagone. C'est effectivement ce qu'ils relèvent et ils concluent que le modèle qui décrit le mieux l'organisation des types vocationnels en est un de circularité plutôt qu'hexagonal.

Cette représentation hexagonale suscite bien des discussions. Dans une édition spéciale sur la théorie de Holland du *Journal of Vocational Behavior* (1992), plusieurs auteurs débattent de la validité du modèle hexagonal et des possibles améliorations à y apporter (Dawis; Fouad et Dancer; Holland et Gottfredson; Prediger et Vansickle; Swanson). Deux autres auteurs dans cette même édition (Hansen; Schwartz) suggèrent, séparément, que l'hexagone issu de la théorie de Holland (1985a) a reçu suffisamment de supports solides tant au niveau de sa construction que de celui de son utilité pour différentes populations. Ces derniers auteurs croient que la recherche doit maintenant porter sur d'autres aspects.

Il semble en effet plutôt hasardeux de s'arrêter uniquement au modèle hexagonal et de prendre celui-ci au pied de la lettre, soit comme une représentation parfaite et équilatérale de la réalité du monde complexe du travail. Il faut simplement garder en mémoire que les six types vocationnels se différencient bien les uns des autres et qu'il semble y avoir suffisamment d'évidence qu'ils sont bien ordonnés comme Holland (1985a) le suppose dans sa théorie. Un autre point à souligner concerne le fait que ces appuis se manifestent à l'aide de différents instruments comme le *Vocational Preference Inventory* (VPI), le *Self-Directed Search* (SDS) et le *Strong-Campbell Interest Inventory* (SCII).

Les études présentées ici comme appuis d'une structure ordonnée des types vocationnels démontrent que la théorie de Holland (1985a) est discriminante et valide. Mais quelle est la capacité de prédiction de cette théorie? Par exemple, peut-on déduire qu'un étudiant possédera toujours

les mêmes intérêts vocationnels lorsqu'il sera devenu travailleur? C'est ce que la prochaine section tente d'éclaircir en abordant quelques études longitudinales.

Les études longitudinales

Il existe plusieurs évidences de la capacité de prédiction de la classification des types vocationnels de Holland (1985a). Dans la documentation, deux sources principales se démarquent à ce propos. Il s'agit premièrement des études longitudinales à proprement parler où les sujets sont évalués à l'aide des mêmes instruments à deux ou plusieurs intervalles dans le temps. La seconde technique consiste à considérer l'histoire de travail de façon rétrospective en examinant les différents postes occupés par un échantillon de personnes pendant une certaine période de temps.

À partir de la toute première formulation de sa théorie (1959), Holland (1962, 1963, 1963-64, 1964) mène une série d'études longitudinales lui permettant de confirmer la validité prédictive de sa classification et de ses principales hypothèses auprès d'échantillons d'étudiants possédant des aptitudes académiques supérieures. Fort de ces premiers succès et voulant vérifier l'application générale de sa théorie, Holland (1968) utilise enfin des échantillons d'étudiants américains typiques, soit 3663 hommes et 4233 femmes de niveau collégial provenant de 28 collèges et représentant 22 états.

Il serait peu pertinent de rapporter l'ensemble des résultats de cette imposante recherche. Le point de mire porte donc sur l'examen des données ayant trait à la validité prédictive de la théorie. Le Vocational Preference

Inventory (VPI) est l'instrument principal qui a servi à déterminer le profil des sujets. Ceux-ci devaient indiquer leurs choix de carrière envisagés par ordre de préférence et s'auto-évaluer également à partir d'une liste de traits et d'habiletés.

Un des objectifs de cette recherche consiste à vérifier si un profil à une, deux ou trois lettres permet de prédire les traits et habiletés caractéristiques associés théoriquement à chaque type. Ainsi, par exemple, on s'attend à ce qu'une personne de type artistique se décrive comme originale. En comparant les profils obtenus à l'aide du VPI aux traits et habiletés rapportés par les sujets, on obtient, pour les hommes, 19 bonnes prédictions sur 25, soit un taux de réussite de 76% pour un profil à une lettre; 69 bonnes prédictions sur 92 (75%) pour un profil à deux lettres et enfin, 25 sur 39 (64.1%) pour un profil à trois lettres. Pour les femmes, un profil à une lettre obtient 21 prédictions justes sur 25, soit un taux de succès de 84%; un profil à deux lettres, 52 sur 69 (75.4%) et un profil à trois lettres, 24 sur 33 (72.7%).

Ces premiers résultats démontrent la validité de la formulation théorique des types dans une population considérée représentative de l'étudiant moyen. De plus, ces données sont relativement semblables pour les deux sexes et elles confirment la possibilité de se servir d'un profil à une, deux ou trois lettres de façon équivalente.

Dans une autre partie de son étude, Holland (1968) s'attaque à la prédiction du choix vocationnel. Il compare le choix final des étudiants huit mois après que ceux-ci aient répondu au VPI tout en tenant compte de leur premier et second choix de carrière exprimés au même moment. Le

meilleur indice de prédiction s'avère le premier choix de carrière, obtenant entre 63.2% et 71.2% de prédictions exactes pour les hommes et entre 34.8% et 83.8% de prédictions justes pour les femmes, selon le type vocationnel. Le profil à une lettre obtenu au VPI montre une performance inférieure, soit entre 21.5% et 51.4% de prédictions précises pour les hommes et entre 0 et 81.9% de prédictions correctes pour les femmes, toujours selon le type vocationnel.

Il est intéressant de souligner que lorsque les deux premiers choix vocationnels exprimés par les sujets se retrouvent dans la même catégorie (chimie et physique, par exemple), le potentiel de prédiction exacte augmente dans la proportion de 73.3% à 85.7% pour les hommes et de 50% à 88.5% pour les femmes. À l'inverse, si les deux premiers choix appartiennent à deux catégories différentes (chimie et comptabilité par exemple), le potentiel de bonnes prédictions chute considérablement. Holland (1968) postule que ce principe reflète sa conception de la cohérence, soit qu'il est plus simple de prédire avec exactitude le choix professionnel d'une personne aux intérêts convergents que celui d'une personne aux intérêts divergents. De toute évidence, le choix vocationnel exprimé par un sujet demeure le meilleur prédicteur mais le Vocational Preference Inventory (VPI) semble tout de même utile pour fournir des profils plus raffinés de deux ou trois lettres.

Une étude européenne un peu plus récente arrive à des résultats similaires. Il s'agit de l'étude longitudinale de Dupont, Ballif et Jobin (1987). Ils ont suivi 519 bacheliers, ce qui constitue un échantillon représentatif de la Suisse francophone. Ces sujets ont été évalués à chacune de leurs trois

années de baccalauréat et trois relances ont été réalisées, soit un an, trois ans et six ans après l'obtention de leur diplôme.

Ces auteurs cherchent à cerner les variables prédominantes qui peuvent prédire le choix professionnel. Pour y parvenir, ils emploient plusieurs instruments tels l'Inventaire Personnel de Holland (IPH, Dupont, 1979) déterminant le profil de personnalité vocationnelle, un inventaire de valeurs professionnelles, l'Adjective Check List (ACL) mesurant cinq paramètres de la personnalité, une auto-estimation des aptitudes, les performances scolaires et les projets professionnels. Dupont et al. (1987) construisent une mesure qu'ils nomment adéquation, en vue d'évaluer le degré de convergence entre le choix réel, soit l'occupation à la dernière relance, et les variables individuelles relevées pendant les trois années du baccalauréat.

Deux groupes de résultats sont particulièrement intéressants. Tout d'abord, le niveau d'adéquation augmente significativement lorsqu'une prédiction est faite non seulement à l'aide des intérêts vocationnels, mais en regroupant ceux-ci avec les projets professionnels et ce, autant chez les garçons que chez les filles. Par exemple, en comparant les données de la première année du baccalauréat avec l'occupation réelle à la dernière relance, le taux d'adéquation passe de 29.6% à 38% lorsque les projets professionnels sont combinés aux intérêts vocationnels.

Le taux d'adéquation demeure toutefois à 38% lors de l'ajout de toutes les autres variables, soit les valeurs professionnelles, la personnalité selon l'ACL, les résultats scolaires et l'auto-estimation des aptitudes. Cette

tendance significative se manifeste pour chacune des trois années du baccalauréat et indique que les intérêts vocationnels combinés aux projets professionnels sont les meilleurs éléments de prédiction de l'emploi occupé à la dernière relance.

Il ressort également que le taux d'adéquation augmente d'une année à l'autre durant le baccalauréat. Ainsi, le taux global réunissant les hommes et les femmes passe de 38% la première année à 43.4% la deuxième et à 51.9% la dernière. Dupont et al. (1987) interprètent cette augmentation du taux d'adéquation comme une manifestation de l'évolution du réalisme du choix des sujets.

Le second groupe de résultats suit une même tendance lorsque l'on applique la mesure d'adéquation à la stabilité vocationnelle, celle-ci étant évaluée selon le parcours professionnel relevé pendant les trois relances. Ainsi, le taux d'adéquation augmente significativement lorsque l'on combine les projets professionnels aux intérêts vocationnels. Les autres variables de l'étude n'affectent en rien ce taux.

Il ressort donc de l'étude de Dupont et al. (1987), relative aux liens possibles entre les dimensions personnelles et l'occupation future, que les intérêts vocationnels et les projets professionnels demeurent les meilleurs indices de prédiction de l'occupation de travail comparativement à d'autres variables comme les valeurs professionnelles ou les traits de caractère selon l'Adjective Check List (ACL).

Ces deux études longitudinales pointent la pertinence d'utiliser un inventaire, comme le VPI, pour connaître le profil d'intérêts vocationnels d'une personne. Elles démontrent également l'importance de considérer les projets professionnels des individus comme des signes précurseurs de leur situation d'emploi futur. D'autres recherches, de nature rétrospective, corroborent également ces précédents résultats. En recueillant différentes données durant des périodes plus ou moins longues des histoires de travail des répondants, il devient possible d'observer la stabilité des types vocationnels à travers le temps.

Holland, Sorensen, Clark, Nafziger et Blum (1973) utilisent les premiers cette technique rétrospective, toujours dans le but de confirmer la validité des hypothèses de Holland (1973). Pour y parvenir, ils comparent l'emploi actuel de 973 hommes, âgés de 30 à 39 ans, à celui qu'ils occupaient cinq et dix ans auparavant. La classification des emplois s'effectue à partir de la typologie de Holland (1973) et il faut souligner que 72.7% des sujets ont un emploi de type réaliste. Les histoires de travail démontrent une grande stabilité car 77.3% des sujets se retrouvent dans la même catégorie d'emploi, soit du même type vocationnel, cinq ans après. Après dix ans, ce taux diminue à 74.2%. Il semble donc que les hommes, particulièrement du type réaliste, ont une histoire de travail caractérisée par des changements d'emploi dans la même catégorie. Holland et al. (1973) demeurent prudents en soulignant que ce résultat, bien que conforme à la théorie, est difficile à généraliser aux autres types vocationnels.

L'étude d'un échantillon national représentatif de 5000 hommes et 5000 femmes, âgés cette fois-ci entre 14 et 24 ans, conduisent Nafziger, Holland, Helms et McPartland (1974) à des conclusions similaires, toujours en catégorisant les emplois selon la typologie de Holland (1973). Ainsi, les hommes blancs se retrouvent dans la même catégorie d'emploi dans une proportion moyenne de 76.2%, sur une période de cinq ans. Pour les hommes noirs, cette proportion est plus élevée à 87.2%. Pour les femmes blanches, cette même tendance s'observe pour 77.5% d'entre elles, pour une période de deux ans. Pour les femmes noires, cette proportion est inférieure à 72.1% pour la même période de temps. Nafziger et al. (1974) retiennent de leurs résultats qu'un emploi occupé à un certain moment peut prédire la catégorie des emplois futurs selon la nomenclature que fournit la théorie de Holland (1973) et que celle-ci est valide autant pour les hommes et les femmes ainsi que pour les blancs et les noirs.

Enfin, Gottfredson (1977) s'est servi de données provenant du recensement fédéral américain pour observer la stabilité des emplois sur une période de cinq ans. L'échantillon total est énorme et il représente un peu moins de un travailleur américain sur 1 000, soit 31 085 hommes et 14 059 femmes dont l'âge varie entre 21 et 70 ans. La typologie de Holland (1973) demeure l'outil de classification des emplois répertoriés dans cette étude.

Les résultats, présentés en cohorte de cinq ans, suivent une tendance similaire pour les hommes et les femmes, soit que la stabilité augmente avec l'âge. Ainsi, les hommes de 21-25 ans occupent un emploi dans la même catégorie cinq ans plus tard dans une proportion de 74.6% alors que chez les

femmes de la même strate, la proportion est de 72.3%. On observe une augmentation progressive de ces pourcentages pour atteindre 91.2% et 90.9% pour les hommes et les femmes âgés entre 66 et 70 ans, respectivement. Cette grande tendance qu'observe Gottfredson (1977) démontre que la mobilité inter-type est plus grande chez les jeunes et que les changements d'emplois intra-type se manifestent davantage lors du vieillissement des travailleurs.

Les études longitudinales de Holland (1968) et de Dupont et al. (1987) démontrent que l'appartenance à un type vocationnel particulier jumelée à la connaissance d'un projet professionnel explicite permettent de prédire la catégorie d'emploi future d'une personne. Cette preuve de la validité prédictive de la théorie de Holland (1985a) se renforce des apports des études rétrospectives de Holland et al. (1973), Nafziger et al. (1974) et Gottfredson (1977). En effet, l'histoire de travail d'une personne révèle qu'il y a de fortes chances pour qu'elle se maintienne, même sur une longue période, dans des emplois à l'intérieur d'un seul type vocationnel.

Ces données permettent de croire d'une part que la connaissance du profil de personnalité vocationnelle et du projet professionnel d'étudiants représentent des éléments valides d'une bonne prédiction quant à leur situation d'emploi future. D'autre part, elles laissent croire également, compte tenu de la grande stabilité des emplois à l'intérieur d'un même type vocationnel, que des musiciens professionnels par exemple auraient toujours oeuvré dans ce même domaine après avoir reçu la formation appropriée.

Peut-on cependant à l'inverse conclure que des étudiants ressemblent à leurs aînés qui travaillent déjà dans ce domaine? Si l'on se réfère à la quatrième prémisse de la théorie de Holland (1985a), il semble adéquat de supposer une telle ressemblance, en ce sens qu'un type vocationnel rassemble des gens avec des histoires de développement similaires et que ces individus développent des répertoires de comportements équivalents. Qu'en est-il toutefois au niveau de la recherche? Quelles conclusions émergent des études quant à cette possibilité d'histoires communes de développement chez des gens d'un même type vocationnel? La prochaine section traite spécifiquement de cette question.

Le développement des types

La quatrième prémisse de la théorie de Holland (1985a), motivant principalement la présente recherche, stipule en effet que les membres d'un même type de personnalité vocationnelle possèdent une histoire de vie où de nombreuses expériences se recourent dans leur développement de l'enfance à l'âge adulte. Toutefois, quelques auteurs (Eberhardt et Muchinsky, 1982, Osipow, 1983, Smart, 1989) soulignent le vague de cette formulation par opposition à certaines hypothèses très spécifiques contenues dans cette même théorie, comme le concept de congruence par exemple. Peu d'études explorent concrètement cette question d'un développement similaire des types de personnalité vocationnelle. Trois principales recherches empiriques s'efforcent à tâter ce terrain et ce sont celles de Eberhardt et Muchinsky (1982), Neiner et Owens (1985) et Smart (1989).

La plus récente de ces études sur le développement des types vocationnels est de loin la plus imposante. Il s'agit de la recherche de Smart (1989). Malencontreusement, elle se limite à trois types vocationnels, soit les types investigateur, -social et entreprenant. Malgré cet obstacle, les résultats permettent de croire que chacun des six types vocationnels rassemblent bien des gens possédant une histoire développementale similaire et déterminante de l'appartenance à un type particulier.

Smart (1989) reconnaît d'emblée les efforts substantiels de Eberhardt et Muchinsky (1982) et Neiner et Owens (1985) dans le domaine du développement des types vocationnels. Il souligne que la valeur de leurs résultats est limitée par le nombre des facteurs mesurés par leur instrument, le Biodata Questionnaire (BQ). Smart (1989) suggère ici d'élargir le champ d'étude en considérant l'influence potentielle d'autres expériences de l'histoire développementale non relevées par le BQ, puisque selon lui, ces deux études n'évaluent pas les effets directs et indirects des expériences développementales sur le choix vocationnel.

Il propose donc un modèle causal afin d'évaluer ces effets directs et indirects selon l'ordre temporel et l'importance postulée de ces diverses expériences de vie. Concrètement, un effet direct réfère à une analyse de régression. L'effet indirect, quant à lui, se manifeste lorsque plusieurs variables prises ensemble ont un effet significatif sur le développement des types vocationnels. Prises séparément, ces mêmes variables ne possèdent pas cette influence significative.

L'auteur utilise quinze variables regroupées en sept ensembles suivant l'ordre chronologique du cheminement d'une personne. Le premier ensemble comporte le sexe, le niveau socio-économique des parents et la concordance entre le type de travail des parents en 1971 et l'occupation du sujet en 1980. Le deuxième groupe distingue l'orientation privilégiée en 1971, à savoir les intérêts vocationnels du moment, soit investigateur, entreprenant ou social. La catégorie suivante se compose uniquement d'une mesure de congruence à quatre niveaux entre le poste occupé en 1980 et les aspirations professionnelles en 1971. Dans une quatrième section, l'expérience scolaire est évaluée selon les résultats obtenus dans les disciplines respectives de chacun, en plus de mesures du potentiel scolaire que procurent les tests d'entrée au collège. Le cinquième groupe de variables considère la moyenne finale des études collégiales et une autre mesure de congruence à quatre niveaux entre l'emploi occupé en 1980 et le champ disciplinaire du diplôme obtenu à la fin du collège. La sixième catégorie concerne le plus haut niveau d'éducation complété, tandis que le dernier groupe englobe le type vocationnel du premier emploi décroché ainsi que celui de l'emploi présentement occupé en 1980.

L'échantillon de cette recherche se compose de 1452 hommes et de 1166 femmes ayant rempli une batterie de tests à leur entrée au collège en 1971 et qui ont été rejoints de nouveau en 1980 afin d'obtenir les informations nécessaires. Les sujets comptent 490 personnes du type investigateur, 1421 du type social et 707 du type entreprenant. L'absence des autres types s'explique par le manque de mesure adéquate pour ces orientations professionnelles dans la batterie de tests administrée en 1971.

Chaque type vocationnel est soumis à une analyse statistique en comparaison des deux autres types inclus dans l'étude. Les effets directs des variables sur le développement du type vocationnel sont évalués à partir d'analyses de régression. Les effets indirects sont estimés à l'aide du programme statistique GEMINI et le seuil de signification retenu est rigoureux à .001, considérant l'ampleur de l'échantillon.

Globalement, les variables retenues dans le modèle causal expliquent 33% de la variance pour le type investigateur, 40% pour le type social et 27% pour le type entreprenant. Quelques-uns des multiples résultats méritent d'être soulignés pour illustrer des différences intéressantes entre les trois types vocationnels étudiés.

Il ressort, par exemple, que le sexe, le niveau socio-économique des parents et les occupations de ceux-ci exercent des effets directs et indirects de diverse nature sur le développement des types de personnalité vocationnelle. Ainsi, les sujets de type social sont pour la plupart des femmes qui proviennent de milieu moins nanti et dont les parents occupent souvent des postes de type social. À l'inverse, les sujets des types entreprenant et investigateur sont surtout des hommes originaires de milieu familial aisé dont les parents ne travaillent pas nécessairement dans la même catégorie d'emploi que leur enfant.

Il appert en outre que le fait de posséder des intérêts vocationnels bien définis au collège exerce des influences directe et indirecte significativement positives sur le développement des trois types en présence. Dans la même lignée, la capacité de formuler des projets professionnels au collège semble

également importante pour le développement des types entreprenant et investigateur notamment.

Enfin, l'expérience scolaire elle-même joue un rôle important et discriminant pour chacun des types. En effet, la qualité de l'institution d'enseignement influence positivement le type entreprenant alors que cet effet est négatif sur le type social. L'investigateur, lui, n'est pas touché par cette dimension. Par contre, chaque type est directement et positivement touché par le nombre de majeures offertes par l'institution et qui appartiennent au même type. La congruence entre le domaine où le diplôme est obtenu et l'emploi occupé quelques années plus tard s'avère une influence plus importante que les résultats académiques eux-mêmes. L'effet de cette congruence, entre diplôme obtenu et emploi à la relance, est direct et positif pour les types social et investigateur. Cette mesure de congruence est également significative pour l'entreprenant, de façon négative toutefois. Enfin, le niveau scolaire atteint est important pour le type investigateur, négatif pour le type social et n'a aucun effet pour le type entreprenant.

Smart (1989) souligne que la méthode d'analyse utilisée permet de bien cerner l'influence directe et indirecte de plusieurs variables importantes sur le développement des types vocationnels. Les résultats obtenus démontrent que la prémisse de Holland (1985a) est valide, à savoir que les types vocationnels rassemblent effectivement des gens avec des histoires développementales similaires.

Les études de Eberhardt et Muchinsky (1982) et Neiner et Owens (1985) utilisent toutes deux le Biodata Questionnaire (BQ) qui englobe plusieurs

informations biographiques provenant des différentes expériences vécues à l'intérieur et à l'extérieur de la famille lors du développement.

Les 816 sujets, de niveau universitaire, de l'étude de Eberhardt et Muchinsky (1982) comptent 437 femmes et 379 hommes. Une analyse de régression permet d'évaluer l'importance des facteurs biographiques relevés par le BQ sur la définition des types vocationnels, ceux-ci étant établis à l'aide du Vocational Preference Inventory (VPI). Les résultats révèlent une tendance identique pour les femmes et les hommes, soit que le type investigateur ressort comme étant le plus facile à prédire, alors que le type conventionnel, lui, est le plus difficile à prédire. Globalement, les auteurs évaluent que 40% de la variance de l'appartenance à un type vocationnel peut être expliquée par les données biographiques provenant du BQ pour les hommes. Pour les femmes, c'est 52% de la variance qui peut être expliquée par ces mêmes données, à l'exclusion du type réaliste toutefois.

Neiner et Owens (1985) utilisent également le Biodata Questionnaire (BQ) mais cette fois pour prédire le type vocationnel de l'emploi occupé trois à cinq ans plus tard par 531 femmes et 464 hommes étudiant au collège. Une analyse discriminante multiple permet de constater que les variables mesurées par le BQ expliquent 24% de la variance de l'appartenance à un type vocationnel spécifique pour les hommes et 20% pour les femmes.

Ces auteurs comparent également leurs résultats à ceux de Eberhardt et Muchinsky (1982), qui obtiennent des taux de 40% et 52% d'explication de la variance de l'appartenance à un type vocationnel, pour les hommes et les

femmes respectivement. Ces résultats sont nettement supérieurs à ceux obtenus par Neiner et Owens (1985). Ces derniers expliquent cette différence par la technique utilisée, soit l'emploi occupé à la relance comme classification plutôt qu'un inventaire d'intérêt. Neiner et Owens (1985) citent également l'étude de Gottfredson (1977) où l'on peut constater que la stabilité augmente en fonction de l'âge. Ainsi, il est donc possible de croire que les sujets de l'étude de Neiner et Owens (1985), après seulement quelques années sur le marché du travail, ne se retrouvent pas nécessairement dans la catégorie d'emploi correspondant à leurs intérêts vocationnels. Les taux de prédiction augmenteraient possiblement avec une population plus mature.

Les résultats des études de Eberhardt et Muchinsky (1982), Neiner et Owens (1985) et Smart (1989) confirment qu'il existe bel et bien des ressemblances dans l'histoire développementale de chacun des types vocationnels. Ainsi, l'hypothèse de Holland (1985a) sur le développement des types vocationnels semble confirmée. L'étude de Smart (1989), en particulier, fait ressortir l'idée que chaque type est influencé à sa façon par une suite complexe d'événements résultant de l'interaction entre l'individu et les différents environnements qu'il rencontre au cours de son cheminement personnel.

Récemment, dans un même ordre d'idée, Riverin-Simard (1996) a mené une vaste enquête au Québec de nature qualitative auprès de 941 personnes qu'elle a regroupées selon les six types vocationnels. Elle a ainsi pu tracer les parcours professionnels de chacun des types tout en parvenant à

dégager plusieurs stades chronologiques où différents enjeux importants semblent confronter l'individu dans une redéfinition constante de sa personnalité vocationnelle. Cette classification origine directement du postulat voulant que les gens d'un même type vocationnel ont des parcours professionnels similaires.

Bien que certains aient déjà critiqué le manque de clarté de Holland (1985a) concernant le développement des types vocationnels par contraste avec les concepts très spécifiques de la congruence, la différenciation et la cohérence, il ressort de ces études qu'en plus de rassembler des gens avec des traits, des valeurs et des aptitudes en commun, les types vocationnels regroupent également des personnes qui ont vécu des expériences de même nature au cours de leur développement. De plus, les résultats obtenus par Eberhardt et Muchinsky (1982), Neiner et Owens (1985) et Smart (1989) montrent bien que ces expériences sont responsables d'une part importante de la variance de l'appartenance à un type de personnalité vocationnelle spécifique.

Ces données de recherche contribuent également à soutenir l'objectif visé par la présente recherche soit d'évaluer la ressemblance entre des groupes d'un même domaine professionnel sélectionnés à des niveaux différents de leur développement vocationnel. À la lumière des travaux antérieurs, il semble plausible de croire que les étudiants vivent, au moment présent, des expériences que les travailleurs ont connues par le passé.

Cependant, parmi les étudiants, est-il possible de détecter ceux qui ne poursuivront pas dans le même secteur? Il a déjà été souligné que la

connaissance du profil de personnalité vocationnelle et du projet professionnel permettent de bonnes prédictions. Ainsi, en départageant les étudiants d'un même type vocationnel en fonction de leur projet professionnel, il serait intéressant d'examiner les ressemblances et différences entre ceux qui veulent parvenir à un emploi en lien avec leurs études, ceux qui visent une carrière complètement différente et les travailleurs qui occupent un poste dans le domaine. Cette connaissance pourrait permettre de mieux comprendre les variantes possibles du cheminement de carrière.

Pour effectuer cette étude comparative, il y a lieu d'ajouter ici à la connaissance du projet professionnel envisagé celle du profil d'intérêts vocationnels. Holland (1985a) a déjà indiqué que les trois concepts de congruence, différenciation et cohérence donnent plus d'informations sur un sujet que son seul profil. Il stipule clairement qu'une personne congruente, différenciée et cohérente possède un comportement vocationnel plus facile à prévoir qu'une personne incongruente, indifférenciée et incohérente. Pour lui, ces trois concepts constituent des éléments valides et pertinents de prédiction et de comparaison et conséquemment, ce sont les trois variables retenues pour la présente étude.

Compte tenu de leur rôle et de leur centralité, il est donc essentiel d'inventorier les connaissances actuelles quant à l'utilité des concepts de congruence, de différenciation et de cohérence. Il importe également de présenter les différentes techniques utilisées pour les mesurer.

Validité de la congruence, la différenciation et la cohérence

Les trois concepts de congruence, différenciation et cohérence issus de la théorie de Holland (1985a) ont fait l'objet de très nombreuses études en vue d'en évaluer la validité prédictive. Les auteurs tentent principalement d'établir des liens entre chacun des concepts et des variables représentatives de la persévérance vocationnelle, soit la stabilité, la satisfaction, la persistance et la réussite, tant au niveau des études que du travail.

La première de ces variables, la stabilité, peut se concevoir comme la continuité d'un cheminement. Par exemple, une personne stable demeure dans un même domaine spécifique d'étude ou de travail sur une longue période, c'est-à-dire sans changement d'orientation majeur. La deuxième variable, la satisfaction, renvoie pour sa part à l'état de bien-être qu'éprouve une personne vis-à-vis son milieu professionnel ou scolaire, état qui lui permet de s'actualiser, de se bâtir une confiance et de conserver, voire augmenter, sa motivation personnelle. Quant au facteur de la persistance, il se définit, particulièrement pour l'étudiant, comme le fait d'entamer et de terminer des études, sans égard toutefois aux possibles changements d'orientation. Enfin, le quatrième élément, la réussite, peut s'évaluer par un rendement académique satisfaisant chez l'étudiant ou par l'atteinte d'objectifs de carrière chez le travailleur.

Comme la présente étude porte spécifiquement sur les trois concepts de Holland (1985a), il importe d'en faire ici un examen rigoureux pour cerner leur potentielle utilité malgré la divergence des résultats dans la documentation. Deux méta-analyses sur le concept de congruence seront

tout d'abord abordées, celles de Spokane (1985) et celle de Assouline et Meir (1987). Puis, un échantillon de 13 études servira à présenter les grandes lignes directrices et les résultats de recherche portant sur les concepts de différenciation et de congruence. Ensuite, il est indispensable d'aborder les problèmes causés par les techniques de mesure de ces trois concepts utilisées dans les différentes recherches empiriques. Enfin, la présentation de mesures alternatives plus complètes utilisées par certains auteurs s'impose, car celles-ci constituent une des spécificités de la présente recherche.

La divergence des résultats

La persistance, la stabilité, la satisfaction et la réussite constituent quatre variables représentatives de la persévérance et du maintien d'un individu dans son choix de carrière. Plusieurs études différentes ont examiné le lien entre ces quatre variables concomitantes de la persévérance et les trois concepts de Holland (1985a), et obtiennent des résultats équivoques et divergents. Parmi ces études, le lien le mieux documenté étant celui de la relation entre la congruence et ces variables, les méta-analyses de Assouline et Meir (1987) et de Spokane (1985), qui revoient plusieurs études, seront présentées en premier. Treize études qui incluent le concept de différenciation et de cohérence viendront ensuite clore cette section.

Les méta-analyses sur la congruence. La congruence demeure le concept qui a été le plus étudié. Deux méta-analyses importantes ont passé en revue nombre de recherches. La méta-analyse est une méthode statistique qui permet de compiler les résultats de différentes études,

effectuées à des époques différentes et avec des méthodes distinctes. Ainsi en 1985, Spokane a reconsidéré 39 recherches antérieures en examinant les différentes variables mises en relation avec la congruence telles la satisfaction, la persistance, la réussite, et la stabilité. Selon Holland (1985a), une personne évoluant dans un environnement du même type que sa personnalité sera satisfaite, stable et persistante dans son choix de carrière et cet individu congruent percevra donc son choix de carrière comme une réussite. Dans sa méta-analyse, Spokane (1985) examine également les variables concept de soi, maturité, valeurs, lieu de contrôle, sociabilité et capacité de résoudre des problèmes en relation avec la congruence.

Globalement, il ressort que 43% des recherches répertoriées obtiennent des résultats positifs, 20% des résultats négatifs et 37% ont des résultats mixtes. C'est ainsi que les études corrélationnelles révèlent fréquemment des relations significatives positives entre la congruence et la réussite académique, la persistance, la satisfaction et la stabilité mais aucune relation significative entre la congruence et le concept de soi et la sociabilité. Ces données empiriques semblent soutenir la théorie de Holland (1985a).

Toutefois, Spokane (1985) souligne que ces études corrélationnelles sur la congruence atteignent un plateau difficile à dépasser, considérant les limites de cette méthode statistique. En effet, cette prédominance d'études corrélationnelles met en lumière la nécessité d'explorer de nouvelles avenues, comme les changements de niveau de congruence dans le temps, par exemple. Spokane (1985) suggère aussi qu'à travers l'utilisation de nombreux tests différents ajoutés à diverses définitions opérationnelles de la

congruence, cela finit par donner une vision trouble de ce concept de Holland (1985a).

La seconde méta-analyse, faite par Assouline et Meir (1987), scrute les recherches qui étudient cette fois la relation entre la congruence et des mesures de bien-être, celles-ci comprenant la satisfaction, la stabilité et la réussite. Les auteurs ont regroupé les corrélations utilisables de 41 études, ce qui leur procure 77 corrélations au total, soit 53 pour la satisfaction, 17 pour la stabilité et 7 pour la réussite. Les corrélations moyennes extraites de l'ensemble des données montrent que les relations congruence-réussite et congruence-stabilité sont de l'ordre de .06 et .15, respectivement, et que la variance résiduelle est négligeable. À la lumière de ces résultats, les auteurs infirment l'hypothèse de Holland (1985a) selon laquelle la congruence a un lien positif et significatif avec la réussite et la stabilité.

La relation congruence-satisfaction se démarque quant à elle avec une corrélation moyenne de .21 et une variance résiduelle importante. L'analyse de cette relation s'est poursuivie en tenant compte ensuite de la définition de l'environnement et des mesures de congruence utilisées. Ce souci de clarté de Assouline et Meir (1987) provient justement des critiques de Spokane (1985) sur le vague qu'entraînent ces nombreuses façons de procéder.

Assouline et Meir (1987) relèvent cinq moyens servant à évaluer le type d'environnement professionnel. Le titre de l'occupation constitue la première façon de déterminer le type de l'environnement, en utilisant un répertoire de profils associés aux emplois. La deuxième technique concerne

la spécialisation à l'intérieur d'une même occupation. Par exemple, le métier d'infirmière peut être différencié par la fonction, comme la pédiatrie, la psychiatrie ou l'assistance en salle d'opération. Le troisième moyen provient de la suggestion de Holland (1985a) qui est de répertorier les profils de tous les membres d'un milieu, le type vocationnel le plus fréquemment rencontré désignant le type de l'environnement. Ensuite, le programme d'études peut servir de définition de l'environnement, en se référant à un système de classement existant qui donne le profil de chacun des programmes. Enfin, le projet de carrière est la dernière technique observée, toujours en utilisant une nomenclature indiquant le profil accolé à chaque profession.

Assouline et Meir (1987) dénombrent 16 façons de mesurer la congruence, divisées selon deux techniques principales. La première fixe la congruence selon des niveaux restreints, soit toujours entre deux et quatre niveaux. La seconde technique consiste en une mesure continue de la congruence, mesure obtenue grâce à divers index de compatibilité entre le profil d'intérêts vocationnels d'un individu et celui de son environnement de travail.

Cette spécification des techniques et mesures permet aux auteurs de parvenir à des coefficients de corrélation excédant .35 selon les méthodes utilisées. Au niveau de la définition de l'environnement, le titre de l'occupation apparaît comme une technique fiable car le niveau de corrélation atteint alors jusqu'à .50. Pour la mesure de congruence, c'est un index de compatibilité qui rencontre le plus haut niveau de corrélation,

soit .67. Assouline et Meir (1987), citant Spokane (1985), croient qu'une corrélation surpassant le plateau de .30 est plus qu'acceptable dans ce type de test statistique.

Assouline et Meir (1987) concluent que la décomposition des résultats préliminaires selon la définition de l'environnement et la mesure de congruence utilisée permet de prouver que la variance totale des études portant sur la relation congruence-satisfaction ne saurait être attribuable qu'à des particularités d'échantillons. En effet, les niveaux de corrélation atteints permettent d'établir qu'il existe bel et bien un lien significatif et positif entre la congruence et la satisfaction. Cette dissection des méthodes utilisées pour évaluer le lien entre congruence et satisfaction démontre bien l'impact du choix d'une mesure sur les résultats. À la lumière de ces données, la meilleure définition de l'environnement semble être le profil associé au titre d'emploi, profil qui se retrouve dans un répertoire comme celui suggéré par la Direction des informations sur les professions et les carrières (1986), soit la Classification Canadienne Descriptive des Professions (C.C.D.P.). Le moyen le plus efficace pour mesurer la congruence s'avère être un index de compatibilité, c'est-à-dire une mesure continue de la congruence.

Les études incluant différenciation et cohérence. Pour les deux autres concepts de Holland (1985a), la présentation de treize études, résumées dans le Tableau 1, permettra d'illustrer rapidement les résultats divergents ainsi que les diverses façons d'opérationnaliser ces deux concepts. Le Tableau 1 indique le nom des auteurs et l'année de publication, le nombre de sujets, les

mesures utilisées, les concepts de Holland (1985a) retenus et la façon de les mesurer, ainsi que les principaux résultats obtenus.

La différenciation se retrouve dans neuf des treize recherches. Sa mise en relation avec les variables réussite, satisfaction, santé mentale, potentiel académique et stabilité donne trois résultats positifs, trois négatifs et trois mixtes.

Cinq techniques différentes ressortent au niveau de l'opérationnalisation de la différenciation. Quatre études utilisent la mesure traditionnelle de Holland (1985a) consistant à soustraire l'échelle la plus basse à la plus élevée, soit celles de Frantz et Walsh (1972), Furnham et Schaeffer (1984), Villwock, Schnitzen et Carbonari (1976) et Wiggins (1984). Parmi celles-ci, seul Wiggins (1984) parvient à un résultat positif.

Trois autres chercheurs, Nafziger, Holland et Gottfredson (1975), O'Neil (1977) et Reuterfors, Schneider et Overton (1979), utilisent cette mesure traditionnelle de différenciation, mais en fragmentant en deux leur échantillon selon la médiane des résultats, la transformant ainsi en une mesure dichotomique. Les résultats sont peu concluants, soit un positif (O'Neil, 1977), un négatif (Nafziger et al., 1975) et un mixte selon le sexe des répondants (Reuterfors et al, 1979).

Enfin, trois études adoptant des mesures alternatives obtiennent deux résultats positifs (Frantz et Walsh, 1972, Hener et Meir, 1981) et un résultat mixte selon le sexe des répondants (Peiser et Meir, 1978). Toutefois, deux de ces mesures proviennent d'instruments, List of Course in Nursing (Hener et

Tableau 1
Recherches Incluant les Concepts de Différenciation et de Cohérence

Référence	Sujets	Mesures	Concepts de Holland	Résultats	
Barak et Rabbi (1982).	293 collégiens.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persistance: rester à l'école ou abandonner. 2. Stabilité: demeurer dans le même programme d'étude ou changer. 3. Réussite: moyenne cumulative. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cohérence: à quatre niveaux, selon les deux premiers choix de programme. Exemple: AA, AS, AE, AC, en ordre décroissant de cohérence. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relation significative entre cohérence et persistance ($\chi^2 (3) = 30.00, p < .001$). 2. Relation significative entre cohérence et stabilité ($\chi^2 (3) = 11.21, p < .02$). 3. Effet significatif du niveau de cohérence sur la réussite ($F (3, 200) = 26.42, p < .001$). 	<p>s.</p> <p>s.</p> <p>s.</p>
Erwin (1982).	764 hommes et 484 femmes, de niveau collégial, représentant les six types vocationnels.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stabilité: similitude des choix de programme au début et à la fin des études. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cohérence: le Map of College Majors permet de déterminer l'emplacement des choix de programme dans un espace à deux dimensions. La cohérence se détermine selon la distance entre ces deux emplacements. Plus la distance est petite, plus la cohérence est grande. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Effet significatif de la cohérence sur la similitude des choix de programme au début et à la fin des études ($F (3, 1247) = p < .01$). <p>À noter: malgré une mesure continue de cohérence, l'auteur subdivise l'échantillon en quatre niveaux de cohérence.</p>	<p>s.</p>
Foster et Gade (1973).	356 hommes de niveau collégial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strong Vocational Interest Blank (SVIB): déterminer le profil des intérêts vocationnels 2. Réussite: note cumulative. 3. Internal-External Locus of Control (I-E): déterminer le lieu de contrôle. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cohérence: dichotomie, seuls ceux qui ont un type primaire et secondaire adjacents sont considérés cohérents. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absence d'un effet significatif de la cohérence sur la réussite et le lieu de contrôle. <p>À noter: seulement deux niveaux de cohérence.</p>	<p>n.s.</p>
Frantz et Walsh (1972).	151 hommes et 2 femmes, étudiants à l'université.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vocational Preference Inventory (VPI): déterminer le profil des intérêts vocationnels. 2. Deux premiers choix vocationnels explicites. 3. Réussite: note cumulative. 4. Satisfaction: questionnaire élaboré pour cette étude. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Différenciation: <ol style="list-style-type: none"> a) mesure traditionnelle. b) différence entre les deux échelles les plus hautes au VPI. 2. Cohérence: <ol style="list-style-type: none"> a) dichotomie. b) comparaison des deux premiers choix vocationnels, deux niveaux de cohérence. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Effet significatif de la seconde mesure de différenciation sur la réussite ($F (1,116) = 4.73, p < .02$) et sur la satisfaction ($F (1,116) = 5.15, p < .03$). 2. Les deux mesures de cohérence ne donnent aucun résultat significatif. <p>À noter: seulement deux niveaux de cohérence malgré l'utilisation d'une alternative comme les choix vocationnels.</p>	<p>s.</p> <p>n.s.</p>

Tableau 1
Recherches Incluant les Concepts de Différenciation et de Cohérence (suite)

Référence	Sujets	Mesures	Concepts de Holland	Résultats	
Furnham et Schaeffer (1984).	53 hommes et 29 femmes.	1. Self-Directed Search (SDS): déterminer le profil des intérêts vocationnels. 2. Job Satisfaction Blank (JSB): mesure de la satisfaction. 3. Index of Mental Health: mesure de la santé mentale.	1. Différenciation: mesure traditionnelle. 2. Cohérence: mesure traditionnelle.	1. Aucune corrélation entre les concepts de cohérence et différenciation d'une part et la satisfaction et la santé mentale d'autre part.	n.s.
Hener et Meir (1981).	126 infirmières.	1. List of Course in Nursing (LCN): liste représentative des spécialités cliniques de cette profession. 2. Satisfaction: questionnaire élaboré pour cette étude.	1. Différenciation: mesure continue selon l'étendue des préférences en regard des spécialités cliniques. Plus les préférences sont vastes, moins la différenciation est grande. 2. Cohérence: quatre niveaux de corrélation selon la similitude entre les deux aires cliniques préférées.	1. Seule la différenciation est corrélée positivement et significativement avec la satisfaction au travail ($r = .18, p < .05$). À noter: la validité des mesures de différenciation et de cohérence utilisées n'est pas démontrée. Aucune preuve de leur concordance avec les mesures proposées par Holland (1985).	s.
Nafziger, Holland et Gottfredson (1975).	1878 étudiants au collégial.	1. Self-Directed Search (SDS): déterminer le profil des intérêts vocationnels. 2. Inventory of Educational Experience and Opinion Inventory (IEEOI): mesure de la satisfaction.	1. Différenciation: mesure traditionnelle mais fragmentation de l'échantillon en deux selon la médiane des résultats. 2. Cohérence: mesure traditionnelle.	1. Aucun effet significatif des concepts de différenciation et de cohérence sur la satisfaction. À noter: la mesure continue de différenciation transformée en dichotomie.	n.s.
O'Neil (1977).	127 hommes du type investigateur.	1. Self-Directed Search (SDS): déterminer le profil des intérêts vocationnels. 2. Scholastic Aptitude Test (SAT): mesure du potentiel académique. 3. Réussite: note cumulative.	1. Différenciation: mesure traditionnelle mais fragmentation de l'échantillon en deux selon la médiane des résultats. 2. Cohérence: mesure traditionnelle.	1. Seuls les sujets différenciés ont un potentiel académique significativement supérieur ($F(1, 125) = 6.34, p < .05$). À noter: la mesure continue de différenciation transformée en dichotomie. Les sujets ayant des profils IA et IC sont ignorés malgré qu'ils représentent des niveaux de cohérence élevé et moyen, respectivement.	s.

Tableau 1
Recherches Incluant les Concepts de Différenciation et de Cohérence (suite)

Référence	Sujets	Mesures	Concepts de Holland	Résultats	
Peiser et Meir (1978).	158 hommes et 202 femmes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ramak Interest Inventory (RII): déterminer le profil des intérêts vocationnels lorsque les sujets sont en douzième année. 2. L'occupation sept ans après l'administration du RII. 3. Occupational Choice Satisfaction (OCS): mesure de la satisfaction. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Différenciation: différence entre les intérêts les plus forts et les plus faibles au RII. 2. Cohérence: quatre niveaux de cohérence en comparant les deux intérêts prédominants au RII. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seuls les hommes présentent des corrélations positives et significatives entre la satisfaction d'une part et la différenciation ($r = .31, p < .01$) et la cohérence ($r = .30, p < .01$) d'autre part. À noter: le RII s'inspire de la classification de Roe (1956) qui contient huit champs d'intérêts. Pas d'évidence que les résultats de l'étude concorde avec la théorie de Holland (1985). 	m.
Reuterfors, Schneider et Overton (1979).	392 hommes et 424 femmes, de niveau collégial, représentant les six types vocationnels.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strong-Campbell Interest Inventory (SCII): déterminer le profil des intérêts vocationnels. 2. Réussite: note cumulative. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Différenciation: mesure traditionnelle mais fragmentation de l'échantillon en deux selon la médiane des résultats. 2. Cohérence: mesure traditionnelle. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Effet significatif de la cohérence sur la réussite ($F (2, 672) = 6.57, p < .05$). 2. Seuls les hommes différenciés se distinguent des hommes indifférenciés sur la mesure de réussite ($t (390) = 1.74, p < .05$). À noter: la mesure continue de différenciation transformée en dichotomie. Élimination de 138 sujets due à des égalités d'échelles, rendant impossible la classification sur la mesure de cohérence. 	s. m.
Villwock, Schnitzen et Carbonari (1976).	167 étudiants universitaires.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self-Directed Search (SDS): déterminer le profil des intérêts vocationnels. 2. Stabilité du choix professionnel: questionnaire élaboré pour cette étude. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Différenciation: mesure traditionnelle. 2. Cohérence: <ol style="list-style-type: none"> a) mesure traditionnelle. b) méthode expérimentale consistant à calculer le carré du coefficient de corrélation entre les deux premiers types obtenus au SDS, données fournies par Holland, Whitney, Cole & Richards (1969). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seule la mesure expérimentale de cohérence est corrélée significativement et positivement avec la stabilité ($r = .18, p < .05$). 	s.

Tableau 1
Recherches Incluant les Concepts de Différenciation et de Cohérence (suite)

Référence	Sujets	Mesures	Concepts de Holland	Résultats
Wiggins (1984).	67 femmes et 56 hommes, tous conseillers en orientation.	1. Vocational Preference Inventory (VPI): déterminer le profil des intérêts vocationnels. 2. Task-Hygiene Job Satisfaction Blank (THJSB): mesure de la satisfaction.	1. Différenciation: mesure traditionnelle.	1. La différenciation est corrélée positivement et significativement à la satisfaction ($r = .38$, $p < .001$). s.
Wiley et Magoon (1982).	211 étudiants du niveau collégial, tous du type social.	1. Self-Directed Search (SDS): déterminer le profil des intérêts vocationnels. 2. Persistance: obtention du diplôme ou non. 3. Réussite: moyenne cumulative.	1. Cohérence: mesure traditionnelle.	1. Relation significative entre cohérence et persistance ($\chi^2 (2) = 10.04$, $p < .05$). 2. Effet significatif du niveau de cohérence sur la réussite pour ceux qui persistent ($F (2, 100) = 4.76$, $p < .01$) et également pour ceux qui abandonnent ($F (2, 105) = 3.57$, $p < .01$). s.

Meir, 1981) et Ramak Interest Inventory (Peiser et Meir, 1978), dont la correspondance avec les concepts et les instruments de Holland (1985a) est inconnue.

Il ressort que l'importance du concept de différenciation semble tout à fait relative en considérant uniquement les résultats. Par contre, en s'attardant aux définitions opérationnelles retenues, force est de constater leur grande disparité. La mesure traditionnelle ne rapporte rien de concluant, pas plus que la transformation de celle-ci en dichotomie. Les mesures alternatives semblent un peu mieux mais il est difficile d'établir ici un lien direct entre elles et la conception de Holland (1985a). Il faut rappeler que celui-ci décrit la différenciation comme une évaluation de la dispersion des intérêts vocationnels. C'est dire qu'une bonne mesure de différenciation doit rendre compte tout autant d'un profil clair où seulement un ou deux types vocationnels sont dominants, tout comme d'un autre profil où tous les intérêts s'équivalent, sans prédominance. Aucune des mesures rapportées dans le Tableau 1 ne semble habilitée à accomplir cette tâche.

Quant au concept de cohérence, il se retrouve dans douze des treize recherches présentées au Tableau 1. Les chercheurs le mettent en relation avec les variables de persistance, stabilité, réussite, lieu de contrôle, satisfaction, santé mentale et potentiel académique. Sur quinze résultats, sept sont positifs, six négatifs et deux mixtes.

Les façons différentes de mesurer la cohérence se chiffrent à huit. Six études utilisent la mesure traditionnelle proposée par Holland (1985a) qui consiste à classer la proximité des deux premiers types d'un profil en se

référant au modèle hexagonal. Deux types adjacents, comme artistique et investigateur, affichent une forte cohérence, alors qu'un niveau bas de cohérence correspond à un profil avec des types opposés, tels artiste et conventionnel. Le profil de niveau moyen de cohérence réunit des types non-adjacents et non-opposés comme artiste et entreprenant.

Cette technique traditionnelle est adoptée dans six études et donne trois résultats positifs (Reuterfors et al, 1979, Wiley et Magoon, 1982) et quatre négatifs (Furnham et Schaeffer, 1984, Nafziger et al., 1975, O'Neil, 1977, Villwock et al., 1976). Trois autres études se servent d'une mesure alternative de cohérence à quatre niveaux et obtiennent respectivement trois résultats positifs (Barak et Rabbi, 1982), un négatif (Hener et Meir, 1981) et un mixte selon le sexe des répondants (Peiser et Meir, 1978). Deux études, celles de Foster et Gade (1973) et de Frantz et Walsh (1972), dichotomisent la cohérence et relèvent uniquement des résultats négatifs. Enfin, deux études, celles de Erwin (1982) et Villwock et al. (1976), utilisent une mesure continue de cohérence et parviennent tous deux à des résultats positifs. Toutefois, une de ces études, celle de Erwin (1982) transforme sa mesure continue en classification à quatre niveaux.

Là encore, on constate aisément la diversité des techniques et des résultats à travers ces quelques études examinant le concept de cohérence. Il est un point à remarquer: sur les neuf recherches qui se servent d'une classification en niveaux de la cohérence, classification provenant directement ou inspirée du procédé de Holland (1985a), une seule, celle de Reuterfors et al. (1979), rapporte l'élimination de 138 sujets due à des égalités

d'échelles. Il est possible de croire que ce problème a dû se répéter pour les huit autres recherches, mais que les auteurs escamotent cette information pourtant fondamentale. En effet, les personnes présentant des intérêts vocationnels égaux existent bel et bien et les éliminer systématiquement signifie la négation de leur présence réelle. Il semble donc important de découvrir une mesure efficace qui permettrait d'inclure ces gens arborant des égalités d'échelles.

À travers ces recherches portant principalement sur les variables persistance, stabilité, réussite et satisfaction, une évidence apparaît assez clairement et elle est soulevée par quelques auteurs. Il s'agit de la façon de définir et de mesurer les trois concepts de Holland (1985a). On peut voir que plusieurs techniques sont utilisées en plus des façons traditionnelles suggérées par Holland (1985a) lui-même. La section suivante aborde spécifiquement ces problèmes de mesure.

Les problèmes posés par les mesures

Les techniques prônées par Holland (1985a) impliquent de définir les concepts de congruence et de cohérence à deux ou trois niveaux. Il en résulte une faille importante, à savoir que les sujets ayant des égalités dans leur profil sont exclus, ce qui est une façon de nier leur existence. La différenciation, quant à elle, lorsqu'elle est établie selon la différence entre l'échelle la plus haute et la plus basse, ne tient pas compte de l'élévation du profil. Ainsi, deux sujets pourraient obtenir un score de différenciation semblable mais présenter des profils complètement différents. La Figure 2

illustre deux exemples d'un score de différenciation de 14 avec des fluctuations très dissemblables.

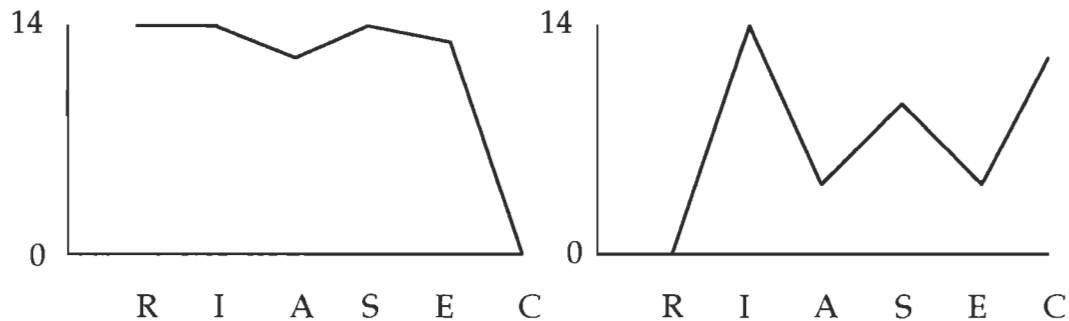


Figure 2. Comparaison de deux profils obtenant des résultats identiques de différenciation selon la méthode de Holland (1985a).

Le profil de gauche présente un sujet ayant une triple égalité aux types réaliste (R), investigateur (I) et social (S), alors que celui de droite possède un profil plus nuancé ICS. Ces deux profils obtiennent pourtant un score de différenciation semblable selon la méthode de Holland (1985a) bien qu'ils présentent des différences très nettes au niveau de la répartition des intérêts. En fait, celui de gauche montre cinq types dominants et un seul inexistant, ce qui dénote peu de différenciation. Quant à celui de droite, il représente une personne vraiment plus différenciée car certains types sont forts (I et C), d'autres moyens (S, A et E) et un bas (R).

Par souci de rigueur et pour éviter l'exclusion inutile de sujets avec des égalités d'échelles, il apparaît donc nécessaire d'explorer des mesures alternatives pour chacun des trois concepts de Holland (1985a), comme le suggèrent Iachan (1984b), Alvi, Khan et Kirkwood (1990) et Strahan et Severinghaus (1992). Il est intéressant de constater que ces auteurs se sont

penchés sur ces difficultés de mesure et ont proposé des outils de rechange intéressants.

Les mesures alternatives

Les critères de sélection des mesures alternatives sont simples. La mesure retenue doit pouvoir inclure chacun des sujets et veiller à ce qu'aucun d'entre eux ne subisse l'élimination. Ce critère se rapporte aux mesures de concepts de congruence et de cohérence. Pour la différenciation, la mesure doit pouvoir tenir compte plus efficacement de l'élévation du profil. La partie qui suit présente plus en détail les mesures retenues pour chacun des concepts.

La congruence. Comme le démontre la méta-analyse de Meir et Assouline (1987), les coefficients de corrélation entre la congruence et la satisfaction s'élèvent avec l'utilisation d'index de compatibilité. Par contre, ces nouvelles façons de mesurer la congruence demeurent limitées car elles ne peuvent tenir compte de toutes les différences possibles entre deux codes de trois lettres. Iachan (1984b) propose un modèle qui permet de telles comparaisons en tenant compte de toutes les possibilités. L'index de compatibilité ainsi créé devient une mesure continue de congruence, variant entre 0 et 28 (voir Appendice A).

Par exemple, pour comparer le profil SEC d'une personne avec le profil ESC de son environnement de travail, il suffit de comparer l'ordre des types du premier avec le second. Dans le profil de l'environnement ESC, E porte le numéro 1, S le 2 et C le 3. Ainsi, le profil SEC du sujet s'inscrit

2-1-3. Cette combinaison, selon les données de Iachan (1984b), reçoit un degré de congruence de 21. Dans les circonstances où une personne présente, à l'intérieur de son profil, un type qui n'apparaît pas dans celui de son environnement, il faut le noter 0.

Cet index de compatibilité permet également de se débrouiller avec des profils contenant des égalités entre les types. Par exemple, un musicien obtient un profil ASR avec une égalité entre le type A et S. Notons-le simplement A/SR. Quel est le type primaire? Le type secondaire? Comme il est hasardeux de prendre cette décision, il faut assumer que ce sujet pourrait présenter, de façon équivalente, un profil ASR ou SAR. En comparant chacun des profils ainsi obtenus avec le code de l'emploi de musicien, ASI, il est possible de donner une valeur à chacune des options. Ainsi ASR obtient une cote de 27 et SAR 20. La mesure de congruence de ce sujet, en faisant la moyenne, devient 23,5. Ce modèle permet même de travailler avec des triples égalités, rares, mais possibles. Il s'agit simplement de répertorier toutes les combinaisons possibles, soit six, de trouver la valeur de chacune et de faire la moyenne de ces valeurs pour obtenir un score de congruence qui tient compte des égalités. C'est donc un passage d'une mesure traditionnelle avec un nombre limité de niveaux à une mesure continue complète.

La différenciation. Alvi, Khan et Kirkwood (1990) comparent dans leur étude cinq indices de différenciation relevés dans la documentation. Cette comparaison comprend tout d'abord la mesure traditionnelle de Holland (1985a), soit la différence entre l'échelle la plus haute et la plus basse qui est la première, la plus connue et utilisée. Elle sera notée L1. Les indices

L2 et L3 sont proposés par Iachan (1984a) et ce sont des formules mathématiques plus complexes qui tiennent compte de l'élévation du profil. La quatrième mesure, L4, provient de Spokane et Walsh (1978) et a servi à trouver la différenciation d'un sujet à l'intérieur d'un profil à trois lettres. L5, la cinquième et dernière mesure, est de Frantz et Walsh (1972) et elle compare seulement la première et la deuxième échelle du profil. Une description de chacun de ces indices sous forme mathématique est disponible à l'Appendice B.

Toutes ces formules contiennent des inconnues notées X avec un indice chiffré de 1 à 6. La valeur de X est déterminée selon l'ordre décroissant des résultats d'un sujet aux six échelles de l'IPP représentant les six types vocationnels. Par exemple, un répondant obtient les résultats suivants, toujours en ordre décroissant: dix au type artistique, 7 au type investigateur, 6 au type social, 4 au type réaliste, 3 au type entreprenant et 1 au type conventionnel. Les X pourront donc être remplacés de la façon suivante, pour chacune des formules: X1 prend une valeur de 10; X2, 7; X3, 6; X4, 4; X5, 3 et X6, 1.

Pour tester ces cinq indices, Alvi et al. (1990) utilisent un échantillon de 514 étudiants ayant répondu au SDS. Les cinq mesures extraites du profil de chaque sujet servent pour une analyse d'intercorrélation. Les corrélations résultantes entre chaque indice de différenciation varient de .51 à .94. Les auteurs décident de considérer uniquement les indices qui obtiennent des coefficients de corrélation supérieurs à .90. Ainsi, trois indices sont retenus

et il s'agit des deux indices de Iachan (1984a), L2 et L3, et de celui de Spokane et Walsh (1978), L4.

Comme les indices de Iachan (1984a) sont basés sur des raisonnements mathématiques très élaborés, Alvi et al. (1990) considèrent que ce sont eux qui devraient être privilégiés. Toutefois, si la différenciation à l'intérieur d'un profil à trois lettres s'avère recherchée, l'indice de Spokane et Walsh (1978) demeure une mesure simple et convenable.

Pour les fins de la présente recherche, il n'est pas évident de déterminer lequel de ces indices est à favoriser. C'est donc à titre exploratoire et par souci de rigueur que ces trois indices suggérés par Alvi et al. (1990) seront utilisés dans cette étude.

La cohérence. Enfin, en ce qui concerne la cohérence, Strahan et Severinghaus (1992) offrent une option intéressante pour l'usage d'un profil à trois lettres. Il faut souligner que la mesure traditionnelle de Holland (1985a) utilise seulement les deux premières lettres d'un profil, ce qui produit 30 combinaisons différentes. L'utilisation d'un profil contenant les trois types vocationnels les plus importants fait grimper le nombre de combinaisons possibles à 120.

Toutefois, comme dans la méthode proposée par Holland (1985a), il est important de connaître la distance qui sépare deux types sur l'hexagone pour mesurer la cohérence. Ainsi, dans un profil à trois lettres, il faut tenir compte de la distance qui sépare les premier et deuxième types, de celle entre

les premier et troisième types ainsi que de celle entre les deuxième et troisième types.

Le type primaire étant le plus important, il doit donc primer sur les autres et de même pour le type secondaire par rapport au type tertiaire. Strahan et Severinghaus (1992) donnent l'équation résultante de ce raisonnement et fournit un répertoire (voir Appendice C) où toutes les combinaisons possibles et leur mesure de cohérence sont données de façon explicite.

De même que pour la mesure alternative de congruence, cette nouvelle façon de mesurer la cohérence permet de ne pas exclure les sujets ayant des égalités entre les types. Ainsi un profil A/SR peut se mesurer. La possibilité ASR obtient une cohérence de 8 et la possibilité SAR, 7. La moyenne 7,5 donne donc la mesure de cohérence d'un profil contenant une égalité comme A/SR.

Les mesures alternatives de congruence, différenciation et cohérence présentées ici apparaissent donc comme de bons substitutifs des mesures traditionnelles de Holland (1985a). Elles présentent l'avantage d'être plus complètes et moins contraignantes quant au rejet des sujets avec des égalités d'échelles.

Voici donc qui termine la présentation des concepts importants de la théorie de Holland (1985a), des détails de sa validité à la lumière des différentes mises à l'épreuve empiriques et de la nécessité de l'usage de mesures alternatives de congruence, différenciation et cohérence en regard

des problèmes causés par les méthodes traditionnelles. Il faut retenir quelques idées principales de cette présentation pour l'accomplissement de l'objectif de cette présente recherche, soit de comparer des étudiants à des professionnels du même secteur d'activités à l'aide des trois concepts de Holland (1985a).

Les intérêts vocationnels et la connaissance du projet professionnel apparaissent tout d'abord comme déterminants dans le développement de carrière. C'est ce que démontrent les études longitudinales de Dupont et al. (1987) et de Holland (1968), ainsi que les études rétrospectives de Gottfredson (1977), Holland et al. (1973) et Nafziger et al. (1974).

Pour établir ce qui apparaît comme les bons éléments d'une prédiction, la présente étude cherchera à cerner les profils de personnalité vocationnelle de musiciens, à l'aide de l'instrument de Holland (1985b), l'Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP). Le projet professionnel étant tout aussi important, le groupe d'étudiants au conservatoire sera fractionné en deux, selon la direction de ce projet. Ainsi, il y aura un groupe qui projette de s'établir dans une carrière de musiciens, en lien donc avec leur domaine d'étude. Un second groupe sera formé par ceux qui lorgnent un secteur d'activités sans aucun lien avec le domaine musical.

Ensuite, les résultats des études de Eberhardt et Muchinsky (1982), Neiner et Owens (1985) et Smart (1989) révèlent que chaque type vocationnel regroupe des gens passant par des événements et des expériences similaires au cours de leur développement. Ces appuis à la prémisse d'un développement commun des types de Holland (1985a) viennent valider la

comparaison de groupes différents au niveau de leur développement. Il semble en effet pertinent de croire que des gens qui partagent des intérêts vocationnels communs se ressemblent malgré une différence de statut comme étudiant et travailleur.

Les trois concepts de congruence, différenciation et cohérence de Holland (1985a) semblent de bons éléments de prédiction de la persévérance dans le cheminement professionnel, malgré certains problèmes de mesure comme le soulève la revue de la documentation. À l'aide de mesures alternatives, la comparaison entre les groupes de l'étude apparaît possible sans élimination excessive de sujets.

Les sujets de cette étude sont donc des musiciens classiques, partagés en trois groupes, soit des musiciens professionnels membres d'orchestres symphoniques, des étudiants au conservatoire de musique projetant de devenir musiciens et les autres étudiants du conservatoire se dirigeant vers d'autres domaines que la musique. Que connaît-on de ces représentants de la personnalité vocationnelle artistique? Sous quels angles les chercheurs étudient-ils cette population? La prochaine partie traite de ces questions.

Le type de personnalité vocationnelle artistique

Le choix professionnel du musicien s'avère exigeant et suscite parfois le questionnement, parfois l'admiration en raison de l'investissement et du travail requis. Car en plus de l'obligation de se maintenir au sommet de son art, l'étudiant musicien doit être apte à se dégager de la pression d'un

environnement compétitif pour être en mesure d'interpréter des oeuvres musicales avec sensibilité et émotion.

On peut se demander ce qui motive une personne à s'engager dans un tel choix de carrière. Est-ce une seule question de talent? Une question de don ou de défi? Existe-t-il des facteurs personnels ou environnementaux facilitant ce choix professionnel et la poursuite d'un emploi dans ce domaine d'activité?

Les artistes en général sont une population négligée au niveau de la recherche. Il en va donc de même pour les musiciens. Lors d'une entrevue téléphonique avec Holland, Allen (1990) rapporte en effet que celui-ci considère que sa théorie souffre d'un manque de recherches adéquates dans le domaine de la musique.

La documentation révèle que les études portant sur le type vocationnel artistique regroupent diverses visions mais l'optique du développement vocationnel semble absent, particulièrement selon la théorie de Holland (1985a). On retrouve des recherches sur les contraintes de la profession, l'engagement dans ce choix de carrière et la personnalité. La prochaine section aborde ces études en tentant de dégager les points importants permettant des parallèles avec la théorie de Holland (1985a) ainsi qu'avec l'objectif de cette recherche, soit de comparer des musiciens professionnels avec des étudiants en musique par rapport à leur degré de congruence, cohérence et différenciation.

Les caractéristiques du type vocationnel artistique

Quelques études portent sur les contraintes et exigences d'une profession artistique. Wills et Cooper (1984) soulignent amplement les multiples sources de stress auxquelles les musiciens font face, notamment la rareté des emplois disponibles et le manque de bénéfices et d'avantages associés à de tels postes précaires. Outre l'obligation d'atteindre et de maintenir des standards de performance élevés, les musiciens doivent en plus composer avec l'anxiété associée à la nécessité d'accomplir une performance devant un public ou en studio.

La recherche de Steptoe et Fidler (1987) s'intéresse précisément à ce dernier point, soit l'anxiété précédant une performance. Cette anxiété est présente chez leurs sujets professionnels, amateurs et étudiants, bien qu'ils observent sa diminution avec l'âge et l'expérience acquise. Dans la même lignée, Abel et Larkin (1990) ont noté une augmentation de mesures physiologiques de l'anxiété chez des étudiants en musique qui devaient passer devant un jury. Les résultats sont similaires sur des mesures d'auto-appréciation de l'anxiété. Enfin, Marchant-Haycox et Wilson (1992) rapportent, dans leur étude sur la personnalité et l'anxiété des artistes de performance, que 47% des musiciens de l'étude souffrent d'anxiété liée à la prestation devant public. En conséquence avec leurs données, ces auteurs émettent l'hypothèse que les artistes survivraient dans leur profession grâce à leur personnalité, hypothèse qui rejoint la perspective de Holland (1985a).

Les données recueillies par Dudek, Bernèche, Bérubé et Royer (1991) auprès d'artistes visuels vont dans le même sens que l'hypothèse de

Marchant-Haycox et Wilson (1992), à savoir que la personnalité constitue l'élément crucial dans le développement et le maintien de l'engagement de l'artiste visuel dans sa profession. Les profils des artistes professionnels (n = 17) s'apparentent à ceux des étudiants engagés dans leurs études en art (n = 20). Ces deux premiers groupes mettent en effet l'accent sur l'autonomie, les possibilités d'expérimentation, la facilité de trouver l'inspiration et une identification précoce avec la profession d'artiste. L'âge et l'expérience semblent expliquer les différences mineures entre ces deux groupes. Quant au troisième groupe qui réunit les étudiants non engagés dans leurs études en art (n = 13), il ressort que ceux-ci ont une estime de soi plus faible, une image négative d'eux-mêmes, peu de résistance et de motivation, ainsi qu'une incapacité à se définir une direction claire.

L'auteur qui s'est particulièrement intéressé à la personnalité des musiciens, Kemp (1981a, 1981b, 1982), rapporte des données intéressantes qu'il convient d'examiner au profit de la présente recherche. L'étude de 1981(a) est celle qui compare spécifiquement des groupes de musiciens à trois étapes développementales différentes. Il s'agit d'un premier groupe de 496 adolescents musiciens, âgés entre 13 et 17 ans, d'un deuxième groupe de 688 étudiants en musique âgés de 18 à 25 ans, et d'un troisième groupe de 202 musiciens professionnels. Quelques 272 autres sujets servent de groupe contrôle.

À l'aide de deux questionnaires de personnalité, le 16PF pour les deuxième et troisième groupes, ainsi que le groupe contrôle, et le High School Personality Questionnaire (HSPQ) pour les adolescents du premier

groupe, Kemp (1981a) observe que trois traits majeurs, Pathemia (sensibilité et imagination), Intelligence et Introversion caractérisent significativement les trois groupes de musiciens en comparaison du groupe contrôle. Il apparaît donc clairement, selon l'auteur, que l'on peut dégager un groupe de traits spécifiques présents tout au long du développement du musicien. Ces données permettent d'avoir une idée du style de vie, du style cognitif et des habitudes du musicien et suggèrent que cette catégorie d'artistes a la capacité de se retirer mentalement pour laisser libre cours à son imagination tout en étant suffisamment réaliste pour poursuivre l'acquisition des habiletés techniques nécessaires à la maîtrise d'un instrument.

À partir de ces quelques études sur la personnalité artistique, il est possible de faire certains parallèles avec la théorie de Holland (1985a). Celui-ci voit la personnalité comme le moteur central du choix et du développement vocationnel. Marchant-Haycox et Wilson (1992) postulent également que la personnalité des artistes leur permet de persévérer dans leur carrière. Cette même idée les guidant, Dudek et al (1991) démontrent clairement que des étudiants en art qui veulent devenir professionnels ressemblent beaucoup plus à des artistes matures qui oeuvrent dans ce domaine que les autres étudiants en art qui manifestent peu d'engagement dans un tel cheminement. Il semble donc raisonnable de poser la même hypothèse pour les artistes que sont les musiciens classiques, à savoir que la personnalité constitue un facteur central du développement et du maintien de l'engagement du musicien envers sa profession. De plus, les ressemblances entre les artistes professionnels et les étudiants engagés

s'apparentent avantageusement à la prémisse d'une histoire commune de développement de Holland (1985a).

En ce qui concerne les résultats de Kemp (1981a), les profils de personnalité obtenus auprès de musiciens de trois groupes d'âge différents concordent avec le profil artistique décrit par Holland (1985a). Ces similitudes entre musiciens de niveaux de développement différents donnent aussi un appui indirect à la prémisse d'une histoire commune de développement de Holland (1985a). De plus, le schème expérimental de l'étude de Kemp (1981a) rejoint en substance celui proposé par la présente recherche.

Alors qu'on aurait pu supposer a priori que seuls le talent et les aptitudes innées de la personne sont exigés lors d'un choix de carrière en musique classique, il devient cependant raisonnable de croire que des variables autres que le talent méritent d'être explorées pour comprendre et connaître ce qu'exige une carrière de musicien classique. Il est donc plausible d'affirmer qu'un individu qui s'engage vers une profession de musicien, outre le talent, devra posséder des traits de personnalité pertinents qui lui permettront de persévérer dans son choix vocationnel.

En considérant les études mentionnées précédemment sur les artistes, il ressort que la personnalité, en tant que déterminant personnel du choix vocationnel, constitue un élément important du cheminement de carrière d'un musicien.

Hypothèses

La présente recherche se propose de comparer entre eux des étudiants et des professionnels de la musique classique, tout en départageant en deux groupes les étudiants au conservatoire selon leur projet professionnel, soit ceux qui projettent une carrière de musicien et ceux qui se dirigent vers d'autres domaines que la musique. Cette division s'appuie sur les études de Holland (1968) et Dupont et al. (1987) qui soulignent l'importance de la connaissance du projet professionnel pour prévoir efficacement la catégorie d'emploi future.

Suite aux travaux de Eberhardt et Muchinsky (1982), Neiner et Owens (1985) et Smart (1989) sur le développement similaire des types vocationnels d'une part, conformément aux résultats de Kemp (1981a) dégagant un ensemble de traits de personnalité typiques aux musiciens de trois groupes d'âge différents d'autre part, et enfin, en accord avec les données de Dudek et al. (1991) révélant que les profils d'artistes visuels professionnels s'apparentent à ceux d'étudiants engagés dans leurs études artistiques, il est possible de formuler l'hypothèse suivante:

Hypothèse 1: Les étudiants au conservatoire aspirant à une carrière de musicien ne diffèrent pas des musiciens professionnels sur les concepts de congruence, différenciation et cohérence.

Compte tenu des données de Dudek et al. (1991) relatives aux profils significativement différents des étudiants engagés ou non dans leurs études et compte tenu également des observations de Kemp (1981a) sur les

différences entre les trois groupes de musiciens et son groupe contrôle, il est pertinent de croire que les étudiants qui aspirent à une carrière autre que la musique devraient se différencier des deux autres groupes sur la mesure de congruence. Deux hypothèses portent sur ce point, à savoir:

Hypothèse 2: Les étudiants au conservatoire aspirant à une carrière de musicien sont significativement plus congruents que les étudiants au conservatoire aspirant à une carrière dans un autre domaine.

Hypothèse 3: Les musiciens professionnels sont significativement plus congruents que les étudiants au conservatoire aspirant à une carrière dans un autre domaine.

Il est impossible d'inclure les concepts de différenciation et cohérence dans ces deux dernières hypothèses puisque celles-ci supposent que les étudiants au conservatoire qui ont d'autres projets de carrière que la musique ne sont tout simplement pas à la bonne place, ce qui réfère uniquement au concept de congruence.

Pour terminer, il faut souligner qu'une étude de nature longitudinale aurait été le modèle le plus approprié pour cette recherche. Toutefois, les coûts et la longueur d'une telle démarche étant considérables, l'alternative consiste en une recherche transversale, c'est-à-dire une comparaison des groupes à des étapes différentes de développement, soit des étudiants au conservatoire et des musiciens professionnels.

Méthode

Le deuxième chapitre traite de la méthode utilisée lors de la présente recherche. Dans un premier temps, les données relatives aux sujets sont décrites, suivies par la présentation des instruments de mesure et du déroulement de l'expérience. Enfin, pour mettre à l'épreuve les hypothèses posées, les méthodes d'analyse statistiques sont exposées dans le contexte du plan de l'expérience.

Sujets

Les personnes, ayant volontairement participé à cette recherche, proviennent de deux milieux différents et se situent à deux étapes distinctes de leur développement vocationnel. Il s'agit d'étudiants au conservatoire en musique (N = 59) et de musiciens professionnels membres d'orchestres symphoniques (N = 37).

Les 59 étudiants proviennent des conservatoires¹ de Québec (N = 38) et de Trois-Rivières (N = 21), comptent 26 et 33 femmes, dont la moyenne d'âge est de 17.97 ans (écart-type = 1.15 an). L'âge de ce groupe varie entre 15 et 20 ans. Au niveau des études, ces étudiants ont une moyenne de scolarité générale de 10.9 ans (écart-type = 1.01 an) et une moyenne d'années d'études en musique de 8.31 ans (écart-type = 3.76 an). Ce groupe est fractionné en

¹ L'auteur désire remercier tous les participants pour leur collaboration ainsi que messieurs Guillemette et Normandin, directeurs de ces établissements.

deux selon leur projet professionnel.

Le premier groupe rassemble les étudiants qui ont un projet de carrière dans un autre domaine que la musique (N = 25) et compte 8 hommes et 17 femmes. Le second groupe se compose d'étudiants qui souhaitent faire une carrière professionnelle de musiciens (N = 34) et contient 18 hommes et 16 femmes. Les données concernant l'âge, la scolarité générale et les années d'étude en musique sont comparables et sans différence significative.

Le groupe de 37 musiciens professionnels a été recruté dans les orchestres symphoniques¹ de Québec (N = 12) et de Trois-Rivières (N = 25). Dix-huit hommes et 19 femmes forment ce second groupe dont l'âge moyen est de 37.08 ans (écart-type = 10.05 an). Les sujets de ce groupe montrent une étendue d'âge variant entre 20 et 64 ans. Leur niveau moyen de scolarité générale se situe à 17.54 ans (écart-type = 1.42 an) et leurs années d'études en musique à 13.77 ans en moyenne (écart-type = 4.33 an).

L'âge de l'ensemble des sujets varie entre 15 et 64 ans. Les niveaux différents de développement des groupes en présence s'illustrent par une différence de moyenne d'âge de près de 20 ans et des écart-types très inégaux. Le groupe d'étudiant apparaît donc comme très homogène comparativement à la grande disparité retrouvée chez les professionnels sur

¹ L'auteur désire remercier tous les participants pour leur collaboration ainsi que Mme Lavoie et M. Lapointe, représentants syndicaux des orchestres.

cette variable. Cette différence notable de variance d'âge entre les groupes apparaît donc comme une source possible d'altération des résultats.

Afin de s'assurer que les données résultantes expriment bien des comparaisons purement statutaires, il importe donc de contrôler un possible effet significatif de l'âge sur les variables dépendantes par une analyse de corrélation, ce qui permettra de déterminer l'analyse statistique appropriée aux circonstances présentes. Concrètement, si l'âge de tous les sujets est corrélé significativement aux mesures de congruence, de différenciation et de cohérence de l'ensemble des répondants, l'utilisation d'une analyse de covariance s'impose pour discriminer l'effet de l'âge de celui du statut professionnel. Toutefois, si l'âge n'est pas corrélé significativement avec l'une ou l'autre des mesures des trois concepts, le test statistique qui convient est une analyse de variance.

Instruments de mesure

Un premier questionnaire de renseignements généraux permet d'identifier les données démographiques suivantes: le sexe, l'âge, le statut (étudiant ou travailleur), le degré de scolarité complété, le nombre d'années d'études en musique, l'instrument de musique principal, l'occupation du père et de la mère, la présence de musicien dans la famille et les projets professionnels des étudiants. Une section est réservée pour d'éventuels commentaires de la part des répondants. Enfin, un coupon à détacher est inclus, permettant ainsi aux intéressés de recevoir un résumé de la présente recherche. Un exemplaire de ce questionnaire de renseignements généraux se trouve à l'Appendice D.

L'instrument principal est l'Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP) de Holland, édition révisée de 1985 et traduction française du Vocational Preference Inventory (VPI, 1985b). Cette traduction, sans normalisation et standardisation, provient de l'Institut de Recherches Psychologiques inc., réalisée avec la collaboration de Jean-Marc Chevrier et de Malko von Osten.

L'IPP constitue un inventaire d'intérêts composé entièrement de titres d'emplois, au nombre total de 160. Les sujets indiquent simplement par oui ou par non, selon le cas, si l'emploi les attire ou non. L'IPP comprend 11 échelles: Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant, Conventionnel, Contrôle de soi, Masculinité-Féminité, Statut social, Rareté et Soumission. La présente étude n'utilise que les six premières échelles correspondant aux six types de personnalité vocationnelle car l'élaboration et la vérification des hypothèses ne nécessitent que celles-ci pour obtenir les mesures de congruence, de cohérence et de différenciation. Chacune des six échelles comporte 14 items et le résultat pour chaque échelle varie donc entre 0 et 14 selon le nombre de réponses affirmatives obtenues.

L'IPP possède plusieurs propriétés intéressantes. Son contenu, simple, ne nécessite que 15 à 30 minutes de concentration pour y répondre. De même, son coût est peu élevé et la correction élémentaire et rapide. La teneur des items est neutre ce qui le rend peu menaçant pour les sujets. Cet instrument peut servir dans différentes situations d'orientation, de recherche ou de counseling, autant avec une population étudiante qu'avec

des travailleurs. Le répondant doit être âgé de plus de 14 ans et posséder au minimum une intelligence moyenne.

Cet inventaire possède aussi plusieurs propriétés psychométriques importantes. Holland (1985b) en présente quelques-unes dans le manuel d'utilisation du VPI. Au niveau de la fidélité, la consistance interne des échelles démontre l'homogénéité de celles-ci. En effet, les six échelles obtiennent des coefficients d'homogénéité (KR20) entre .85 et .91 pour 1098 hommes et entre .86 et .91 pour 1003 femmes.

Dans une situation de test-retest, le VPI montre également qu'il possède une stabilité fiable. Trente-et-une travailleuses, âgées en moyenne de 40.7 ans, obtiennent des coefficients de fidélité de .65 à .83 après un intervalle de deux semaines et de .57 à .84 après une période de deux mois. Pour 26 étudiants masculins au collégial, après un intervalle d'un an, les coefficients se situent entre .61 et .86. Enfin, pour 432 hommes et 204 femmes se distinguant particulièrement dans leurs études, les coefficients de fidélité varient entre .47 et .61 pour les hommes et entre .45 et .56 pour les femmes, après un intervalle de quatre ans.

Le VPI est aussi un inventaire valide. Les études de Gaffey et Walsh (1974) et de Horton et Walsh (1976) montrent que le VPI discrimine efficacement des populations supposées différentes en regard de leur type respectif de personnalité vocationnelle. Ces deux mêmes études montrent également que le VPI possède une validité convergente avec d'autres inventaires du même type.

Ainsi, Horton et Walsh (1976) ont comparé le VPI au Self-Directed Search (SDS) avec une population de 179 travailleuses possédant au moins un diplôme collégial. Les coefficients de corrélations entre les échelles de même nom des deux instruments varient entre .36 et .63. Tous ces résultats sont significatifs au seuil de .01. Gaffey et Walsh (1974) obtiennent des résultats supérieurs avec 153 travailleurs masculins en comparant le VPI, le SDS et les deux versions des échelles de Holland extraites du Strong Vocational Interest Blank (SVIB). Le VPI obtient des coefficients de corrélations entre .51 et .78 avec le SDS, entre .70 et .84 pour la première version du SVIB et entre .61 et .79 pour la seconde version du SVIB. Tous ces résultats sont également significatifs ($p < .01$).

Déroulement

Une rencontre directe entre l'expérimentateur et les sujets a été impossible dû aux contingences propres aux deux groupes. En effet, les étudiants au conservatoire n'ont que très peu de cours de groupe, alors que les musiciens professionnels ne se réunissent que pour des pratiques intensives rigoureusement délimitées dans le temps selon des conventions collectives.

Les directeurs des deux conservatoires ont été contactés et leur collaboration sollicitée par l'expérimentateur. Il a été convenu que chacun d'eux assurait la distribution du document aux élèves volontaires. Ceux-ci le rapportaient dans un délai de deux semaines au bureau du directeur.

Pour l'OSQ, la déléguée syndicale a distribué les questionnaires aux musiciens volontaires qui les ont retournés dans les deux semaines suivantes. Pour l'OSTR, le délégué syndical a également distribué le document à l'ensemble des musiciens présents à une pratique de l'orchestre, soit à une soixantaine de personnes. Pour ce groupe, une enveloppe de retour affranchie accompagnait le document. Les quelques 25 sujets qui ont répondu représentent un taux de participation d'environ 42%, ce qui constitue un taux relativement moyen.

Vu l'impossibilité d'une rencontre directe entre l'expérimentateur et les sujets, le document donné à ceux-ci débute par une courte présentation de l'objectif de la recherche, la sollicitation de leur participation anonyme et confidentielle ainsi qu'une brève consigne. L'IPP possède une consigne plus détaillée au début du questionnaire lui-même. Une copie de la lettre de présentation se retrouve à l'Appendice E.

Plan de l'expérience

L'étude proposée est de nature transversale puisqu'elle met en cause des groupes d'un même domaine professionnel mais de statut différent, soit des étudiants d'une part et des professionnels d'autre part. Le groupe des étudiants est toutefois subdivisé en deux selon la direction de leur projet professionnel, soit vers la musique, soit vers un autre domaine. L'étude est également corrélationnelle puisqu'elle tente de mettre en lumière des ressemblances et des différences possibles entre les trois groupes sur les mesures de congruence, de différenciation et de cohérence.

La variable indépendante est le statut professionnel: étudiant avec projet professionnel en musique, étudiant avec projet professionnel dans un autre domaine ou travailleur. Les variables dépendantes sont la mesure de congruence, les trois indices de différenciation, la mesure de cohérence et les résultats obtenus aux six échelles représentant les six types vocationnels à l'IPP.

L'analyse statistique retenue dépend de l'influence potentiellement significative de l'âge de l'ensemble des sujets sur leurs résultats aux mesures de congruence, de différenciation et de cohérence. Les analyses de variance ou de covariance conséquentes se présenteront de la même façon, à savoir que la variable indépendante, le statut professionnel, se subdivise en trois catégories pour chacune des analyses sur les variables dépendantes, soit une mesure de congruence, trois mesures de différenciation et une mesure de cohérence. Le seuil de signification retenu est .05.

Comme la présente recherche utilise trois indices de différenciation provenant de l'étude de Alvi et al. (1990), une analyse complémentaire permettra de déterminer, par intercorrélations, si ces trois indices, L2, L3 et L4, sont équivalents ou si des différences existent entre eux. Ces informations ainsi recueillies permettront, premièrement, de valider ou d'invalidier les données de Alvi et al. (1990) sur ces trois indices et, ensuite, d'observer la convergence ou la divergence des résultats selon les indices, si des différences significatives surviennent entre les trois groupes.

Présentation des résultats

Le troisième chapitre présente les résultats obtenus par les sujets de l'expérimentation. Après un bref rappel du traitement des données, il convient, tout d'abord, d'effectuer une analyse préliminaire qui servira à déterminer la méthode d'analyse statistique à privilégier. La différence d'âge entre le groupe de musiciens professionnels et les deux groupes d'étudiants au conservatoire étant considérable, une analyse de corrélation entre l'âge de tous les sujets et leurs scores à toutes les mesures dépendantes préviendra la contamination éventuelle des résultats par la variable âge.

Suite au choix de l'analyse statistique, les résultats principaux seront présentés en fonction des trois hypothèses de la présente recherche. Enfin, une analyse complémentaire d'intercorrélation portant sur les trois mesures alternatives de différenciation utilisées, soit L2, L3 et L4, sera effectuée afin de vérifier leur degré de similitude et de déterminer si l'usage de l'une ou l'autre de ces mesures est à favoriser.

Traitement des données brutes

La première étape consiste à établir le profil de chaque répondant en compilant les résultats à chacune des six échelles, soit les échelles Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant et Conventionnel. Les sujets obtiennent ainsi un score brut pour chaque échelle variant de 0 à 14 ce qui, selon Gottfredson et Holland (1975), représente un résultat aussi valide que s'il y avait eu pondération et normalisation des résultats. Il est possible

d'accorder ainsi à chaque sujet une mesure continue de congruence, trois mesures continues de différenciation et une mesure continue de cohérence. Il devient donc possible de compiler les moyennes et écart-types de chacun des trois groupes de répondants.

Analyse préliminaire en fonction de l'âge

L'âge constituant un facteur différentiel potentiellement déterminant pour l'explication des résultats, comme le montre l'écart substantiel entre les moyennes et écart-types des musiciens professionnels ($M = 37.08$ ans, $ÉT = 10.05$ an) et des étudiants du conservatoire ($M = 17.97$ ans, $ÉT = 1.15$ an), il importe avant toute chose de vérifier si cette variable interfère d'une façon significative sur les résultats de tous les répondants aux mesures de congruence, différenciation et cohérence. Pour ce faire, il convient d'effectuer une analyse de corrélation entre l'âge de tous les sujets et leurs scores obtenus aux trois principales variables dépendantes, soit la congruence, la différenciation et la cohérence. Si les coefficients de corrélations s'avéraient significatifs, une analyse de covariance deviendrait alors nécessaire pour épurer la comparaison entre les groupes d'un effet décisif de l'âge.

Toutefois, comme le révèle le Tableau 2, il n'y a aucune corrélation significative entre l'âge et la congruence ($r(96) = -.12, p = .234$), non plus qu'entre l'âge et les trois indices de différenciation (L2: $r(96) = -.09, p = .363$; L3: $r(96) = -.12, p = .234$; L4: $r(96) = -.17, p = .084$) et la cohérence ($r(96) = .01, p = .96$).

Tableau 2

Corrélations entre l'Âge et les Résultats de Congruence, Différenciation et Cohérence (N = 96)

Concepts de Holland	<i>r</i>	<i>p</i>
Congruence	-.12	.234
Différenciation L2	-.09	.363
Différenciation L3	-.12	.234
Différenciation L4	-.17	.084
Cohérence	.01	.960

Ainsi, bien que les musiciens professionnels soient nettement plus âgés et démontrent une variance d'âge supérieure aux deux groupes d'étudiants, les résultats non significatifs de l'analyse de corrélation démontrent clairement que l'âge n'est pas une variable susceptible de contaminer les comparaisons faites ici entre ces trois groupes aux résultats des variables dépendantes. Ces données autorisent donc l'utilisation d'une simple analyse de variance pour comparer les résultats obtenus aux variables à l'étude par chaque groupe de sujets, soit les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine que la musique (Statut 1), les étudiants avec projet professionnel en musique (Statut 2) et enfin les musiciens professionnels (Statut 3).

Tableau 3

Analyses de Variance, Moyennes et Écart-types en Fonction du Statut des Sujets (N = 96)

Variables	Statut 1 (n = 25)		Statut 2 (n = 34)		Statut 3 (n = 37)		F	p
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT		
Congruence	16.89 ^b	6.93	21.86 ^{ab}	5.62	16.32 ^a	7.77	6.62	.002
Différenciation L2	2.12	1.10	2.76 ^a	1.24	2.01 ^a	1.01	4.41	.015
Différenciation L3	1.90	0.86	2.29 ^a	0.84	1.73 ^a	0.79	4.26	.017
Différenciation L4	4.52	2.29	6.03 ^a	2.78	3.95 ^a	2.28	6.56	.002
Cohérence	7.23	2.42	7.54	2.17	7.69	2.02	0.33	.72

Statut 1. Étudiant avec projet professionnel dans un autre domaine.

Statut 2. Étudiant avec projet professionnel en musique.

Statut 3. Musicien professionnel.

Note. Les moyennes qui partagent une même lettre en indice supérieur sont significativement différentes entre elles au test de Scheffé ($p < .05$).

Analyse principale

Le Tableau 3 présente l'analyse de variance ainsi que les moyennes et les écart-types obtenus par chacun des trois groupes de sujets pour la mesure de congruence, pour les trois indices de différenciation (L2, L3 et L4) et enfin pour la mesure de cohérence. Lorsque l'analyse de variance s'avère

significative ($p < .05$), la comparaison des moyennes à chaque variable s'effectue a posteriori à l'aide du test de Scheffé.

En se référant au Tableau 3, la première analyse de variance révèle une différence significative en fonction du statut à la mesure de congruence ($F(2,95) = 6.62, p = .002$). La comparaison de moyennes a posteriori indique que le groupe d'étudiants avec projet professionnel en musique (Statut 2) obtient un score significativement plus élevé de congruence ($M = 21.86$) que celui du groupe Statut 1 ($M = 16.89$) et du groupe Statut 3 ($M = 16.32$). Ces données infirment la première hypothèse en ce qui concerne le concept de congruence. La deuxième hypothèse est confirmée alors que la troisième est infirmée.

Quant aux trois indices de différenciation, les analyses de variance révèlent une différence significative à l'indice L2 ($F(2, 95) = 4.41, p = .015$), une à l'indice L3 ($F(2, 95) = 4.26, p = .017$) et une autre à l'indice L4 ($F(2, 95) = 6.56, p = .002$). La comparaison des moyennes a posteriori révèle que les résultats vont dans le même sens peu importe l'indice de différenciation utilisé, à savoir que le groupe d'étudiants avec projet professionnel en musique (Statut 2) est significativement plus différencié ($M = 2.76$ pour L2, 2.29 pour L3 et 6.03 pour L4) que le groupe Statut 3, soit les musiciens professionnels ($M = 2.01$ pour L2, 1.73 pour L3 et 3.95 pour L4). Ces trois données infirment toutes la première hypothèse en ce qui a trait au concept de différenciation.

Seule l'analyse de variance par rapport à la cohérence n'indique aucune différence significative en fonction du statut ($F(2, 95) = 0.33, p = .72$).

Les trois groupes de sujets obtiennent en effet des moyennes qui ne se distinguent pas les unes des autres (Statut 1: 7.23, Statut 2: 7.54 et Statut 3: 7.69). Ce résultat confirme, pour sa part, la première hypothèse.

Hypothèse 1

La première hypothèse suppose une absence de différence significative entre les étudiants avec projet professionnel en musique et les musiciens professionnels sur les concepts de congruence, différenciation et cohérence. En regard des résultats présentés au Tableau 3, cette hypothèse est confirmée pour le concept de cohérence ($p = .72$) mais infirmée pour la congruence ($p < .05$ au test de Scheffé) et les trois mesures de différenciation ($p < .05$ au test de Scheffé pour les trois indices L2, L3 et L4). En effet, les étudiants avec projet professionnel en musique sont significativement plus congruents ($n = 34$, $M = 21.86$) et différenciés, sur les trois mesures de différenciation (L2: $M = 2.76$; L3: $M = 2.29$; L4: $M = 6.03$), que les musiciens professionnels ($n = 37$, congruence: $M = 16.32$; différenciation, L2: $M = 2.01$; L3: $M = 1.73$; L4: $M = 3.95$). Le support de la première hypothèse est donc très partiel, puisqu'un seul concept sur trois soutient sa formulation.

Hypothèse 2

La deuxième hypothèse, stipulant que les étudiants avec projet professionnel en musique sont plus congruents que les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine, est confirmée ($p < .05$ au test de Scheffé) tel que le démontre le résultat au Tableau 3. Ainsi, les étudiants avec projet professionnel en musique sont significativement plus

congruents ($n = 34, M = 21.86$) que les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine ($n = 25, M = 16.89$).

Hypothèse 3

La troisième hypothèse postule que les musiciens professionnels sont plus congruents que les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine. La différence n'est pas significative ($p > .05$ au test de Scheffé), les musiciens professionnels ($n = 37, M = 16.32$) ne sont donc pas plus congruents que les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine ($n = 25, M = 16.89$). Ceci signifie le rejet de la troisième hypothèse.

Analyse complémentaire sur les trois indices de différenciation

Un des apports de la présente recherche repose sur l'utilisation simultanée de mesures alternatives des trois concepts de Holland (1985a). Comme trois méthodes de calcul de la différenciation ont déjà été jugées équivalentes par Alvi et al (1990), ces indices ont donc été réutilisés ici par souci de rigueur statistique.

Les données du Tableau 3 signalent que les étudiants avec projet professionnel en musique se révèlent significativement plus différenciés que les musiciens professionnels et ce, sur les trois indices de différenciation L2, L3 et L4. Toutefois, l'indice L4 offre une différence significative plus élevée au seuil de .01 comparativement aux deux autres qui se situent au seuil de .05. Est-ce que les trois indices sont équivalents à l'instar de l'étude de Alvi et al. (1990)? L'analyse complémentaire proposée maintenant vise

Tableau 4
Intercorrélations entre les Trois Indices de Différenciation L2, L3, L4
(N = 96)

Indices de différenciation	L2	L3	L4
L2	1.00	.91	.88
L3		1.00	.92
L4			1.00

Note. Tous les résultats sont significatifs à $p < .001$.

justement à évaluer si un de ces indices se démarque ou s'ils se ressemblent tous ici aussi. Une analyse d'intercorrélation servira à éclaircir cette question. Ainsi, plus le coefficient d'intercorrélation entre deux indices est élevé, plus la ressemblance entre ces données est grande. Alvi et al. (1990) avaient obtenu des coefficients d'intercorrélations variant de .89 à .94 pour les indices L2, L3 et L4.

Le Tableau 4 présente les coefficients d'intercorrélation obtenus à partir de l'ensemble des résultats des sujets de la présente étude. Ceux-ci varient de .88 à .92, atteignant tous le seuil de signification $p < .001$. Ces données confirment les résultats de Alvi et al. (1990) et démontrent la grande similitude et l'équivalence entre les trois indices de différenciation L2, L3 et L4, ajoutant ainsi à la fiabilité des résultats obtenus en regard des analyses de variance.

Après cette présentation des résultats, il convient maintenant de les interpréter et de les discuter. Le prochain chapitre en fait l'objet.

Discussion

Le quatrième chapitre s'attarde à discuter et à interpréter les principaux résultats en fonction des hypothèses postulées. Cette discussion et interprétation s'effectue en regard de la documentation, de la méthode retenue et des sujets formant l'échantillon de cette étude.

Première hypothèse

Congruence

Tout d'abord, l'analyse de variance révèle que les étudiants avec projet professionnel en musique sont significativement plus congruents que les musiciens professionnels. Ce résultat va à l'encontre de la première hypothèse qui postulait une absence de différence entre ces deux groupes au niveau de la congruence.

Il faut rappeler que la congruence concerne la relation entre un individu et son environnement de travail. Lorsque cette personne présente un profil d'intérêts vocationnels qui s'harmonise avec celui que favorise son milieu, il y a congruence. Holland (1985a) stipule que la congruence assure théoriquement la satisfaction et la stabilité d'une personne dans une orientation professionnelle. Comme il ressort à prime abord que la concordance entre la personnalité des étudiants qui veulent devenir musiciens et leur conservatoire est plus grande que celle entre la

personnalité des musiciens professionnels et leur orchestre, les étudiants pourraient être plus satisfaits et stables que les professionnels.

Du côté des études sur le développement des types, celle de Smart (1989) souligne particulièrement que la congruence entre le domaine d'étude et l'emploi futur est directement et positivement déterminante pour les types social et investigateur, alors qu'elle l'est négativement pour le type entreprenant. Malheureusement, le type artistique ne faisait pas partie de la recherche de Smart (1989). Les données recueillies ici portent à croire que les étudiants parviendront à s'établir dans une carrière musicale mais ceci au prix d'une diminution de leur degré de congruence s'il faut se fier aux résultats des musiciens professionnels.

En considérant les apports des études longitudinales (Dupont et al., 1987 et Holland, 1968) et rétrospectives (Gottfredson, 1977, Holland et al., 1973 et Nafziger et al., 1974) relevées dans la documentation, la connaissance du profil d'intérêts vocationnels jumelée à la connaissance du projet professionnel permettent de prédire l'emploi futur. Les étudiants du conservatoire qui veulent devenir musiciens apparaissent donc comme de futurs travailleurs de ce domaine artistique, puisque que leur degré de congruence est au moins plus grand que celui des musiciens professionnels de l'étude.

La congruence demeure le concept de Holland (1985a) le plus éprouvé comme en font foi les deux méta-analyses relevées dans la documentation, soit celle de Spokane (1985) et celle de Assouline et Meir (1987). La première met en évidence des liens positifs entre la congruence et quatre variables

représentatives de la persévérance, soit la satisfaction, la stabilité, la persistance et la réussite, alors que la seconde précise qu'il n'existe qu'un seul lien significatif et positif, celui entre la congruence et la satisfaction.

Assouline et Meir (1987) parviennent à ce constat en décomposant les techniques pour établir le profil de l'environnement et en relevant les différentes mesures de la congruence, ce qui leur permet de pointer les méthodes les plus efficaces. La présente recherche retient justement ces méthodes, soit de définir le profil de l'environnement en utilisant un répertoire des profils d'emplois et l'utilisation d'un index de compatibilité pour obtenir une mesure continue de congruence. Assouline et Meir (1987) ignorent toutefois un aspect important dans leur méta-analyse et c'est la méthode pour obtenir le profil d'une personne. Cette donnée demeure essentielle dans l'évaluation du degré de congruence entre un individu et son environnement et il apparaît que cet élément est également absent dans la documentation.

Il semble donc bien difficile de remettre en question ici le choix de l'Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP). Son pendant anglais, le Vocational Preference Inventory (VPI), accumule les attestations de sa fidélité, de sa stabilité, de sa validité et de son équivalence à d'autres inventaires du même type, comme le Self-Directed Search (SDS) ou le Strong Vocational Interest Blank (SVIB).

La méthode statistique retenue, l'analyse de variance, apparaît également comme un bon choix, puisque la précaution a été prise de vérifier l'influence potentielle de la variance de l'âge de l'ensemble des sujets sur la

variation de leurs résultats aux mesures de congruence, de différenciation et de cohérence. Malgré des moyennes et des écart-types clairement différents entre les musiciens professionnels et les étudiants au conservatoire, les niveaux de corrélation entre l'âge et les variables dépendantes demeurent non significatifs. Les résultats obtenus ne varient donc pas selon la fluctuation de l'âge des sujets de l'échantillon mais bien selon leur statut professionnel. Le choix d'une simple analyse de variance s'est donc accompli dans la rigueur.

Une possibilité d'explication pourrait être fournie par une étude de Meir, Keinan et Segal (1986). Ces auteurs croient que l'importance du groupe aux yeux des sujets pourrait être une variable modératrice dans la relation qui existe entre la congruence et la satisfaction. Leur hypothèse a été vérifiée auprès d'un échantillon de 1137 personnes. Ainsi, plus le groupe d'appartenance que constitue le milieu de travail apparaît important pour son membre, plus la corrélation entre la congruence et la satisfaction est grande. Il peut donc s'agir d'un phénomène relativement semblable ici, soit que les étudiants avec projet professionnel en musique attacheraient de l'importance à leur milieu qu'est le conservatoire, ce qui leur demanderait d'être congruents alors que les musiciens professionnels accorderaient moins d'importance à l'orchestre dont ils sont membres et pourraient donc tolérer d'être moins congruents. La prudence s'impose ici car il faut souligner que cet argument demeure purement spéculatif et nécessiterait de plus amples appuis empiriques.

Différenciation

La première hypothèse se retrouve également infirmée par les résultats de l'analyse de variance aux trois mesures de différenciation L2, L3 et L4. En effet, les musiciens professionnels sont significativement moins différenciés que les étudiants du conservatoire avec un projet professionnel en musique alors que l'hypothèse de départ ne prévoyait aucune différence entre ces deux groupes aux trois indices de différenciation.

La différenciation renvoie à la dispersion ou à la concentration des intérêts vocationnels. À une extrémité, la personne très différenciée ressemble fortement et exclusivement à un seul type de personnalité alors qu'à l'autre extrême, un individu complètement indifférencié s'apparente, de façon équivalente, aux six types de personnalité vocationnelle.

Holland (1985a) croit qu'un haut niveau de différenciation participe à la stabilité, à l'accomplissement et au maintien des projets à long terme. La différenciation serait également associée positivement à la satisfaction. Le résultat de l'analyse de variance, pour les trois indices indiquant que les musiciens professionnels sont significativement moins différenciés que les étudiants au conservatoire avec un projet professionnel en musique, révélerait que les premiers seraient donc moins stables et satisfaits que les seconds.

Le Tableau 1 présente neuf études typiques où il y a évaluation du lien entre la différenciation et des variables comme satisfaction, réussite, santé mentale, potentiel académique et stabilité. Les résultats hétérogènes de ces

recherches révèlent un appui incertain quant aux liens possibles entre la différenciation et des variables représentatives de la persévérance, comme la stabilité, la réussite, la satisfaction et la persistance. La documentation souffre également de l'absence d'expérimentation sur la fluctuation du degré de différenciation sur une période prolongée ou en comparant des sujets de niveaux de développement différents. De plus, il semble difficile de pointer, ici aussi, l'IPP comme le responsable de ce résultat inattendu, pour les mêmes raisons évoquées pour le concept de congruence.

Pourtant, force est de constater la constance des résultats peu importe l'indice de différenciation utilisé. De plus, comme le révèle le Tableau 4, les mesures L2, L3 et L4 sont très fortement corrélées les unes aux autres, ce qui ajoute à la validité du résultat présent. Puis, tout comme dans le cas de la congruence, les résultats des trois mesures de différenciation ne sont pas corrélés à l'âge de l'ensemble des sujets, appuyant l'utilisation d'une simple analyse de variance.

Une récente enquête essentiellement qualitative de Riverin-Simard (1996) suggère une explication pour ce résultat. En effet, après avoir interviewé 941 travailleurs âgés de 23 à 67 ans, celle-ci estime qu'il existerait un processus de différenciation continue tout au long du cheminement professionnel.

Ainsi, selon l'auteure, les jeunes gens seraient très différenciés et éviteraient ce qui est dissemblable et opposé à leur choix de carrière, n'y voyant là aucun intérêt ou utilité. Pour illustrer, à l'aide des sujets de cette étude, il semble plausible que les étudiants au conservatoire s'intéressent à

l'apprentissage de leur instrument de musique d'une façon presque exclusive. Ils tentent donc d'éviter des tâches de nature opposée, de type conventionnel par exemple, comme la tenue de livre ou des systèmes de classement.

Quant aux personnes plus âgées, toujours selon Riverin-Simard (1996), elles finiraient par accorder plus d'importance à ces opposés, soit en terme de tâches à accomplir soi-même, soit lors d'interactions inévitables en milieu de travail avec des collègues appartenant à d'autres types vocationnels. Par exemple, les musiciens professionnels de cette recherche peuvent profiter des conseils d'un comptable, ce qui représente davantage le type conventionnel, pour leur situation financière et budgétaire.

Il semble donc que l'expérience de vie amène du réalisme face aux obligations du monde du travail et à l'interdépendance fréquente entre des emplois référant aux différents types vocationnels, même opposés. Toutefois, Riverin-Simard (1996) précise que ce sont les gens dans la soixantaine qui deviennent moins différenciés et qui intègrent donc davantage la réalité opposée du monde du travail. Les musiciens professionnels de la présente étude, bien qu'en moyenne plus jeunes que la strate d'âge pointée par Riverin-Simard (1996), sont peut-être l'illustration d'un tel processus de différenciation continue pour le type artistique, puisque ceux-ci sont significativement moins différenciés que les étudiants avec projet professionnel en musique.

Toutefois, un paradoxe semble apparaître ici. En effet, la différence significative décelée ici survient entre deux statuts différents, étudiants et travailleurs. Riverin-Simard (1996), de son côté, établit un lien entre la différenciation et l'âge. L'analyse préliminaire de la présente recherche indique pourtant une absence de lien significatif entre ces variables. Que faut-il comprendre de cette apparente contradiction? La recherche de Riverin-Simard (1991), bien que nettement plus qualitative, contient un échantillon composé de neuf strates d'âge de quatre ans, variant de 23 à 67 ans, bien balancées en terme de nombre et du ratio hommes/femmes.

Pour sa part, la présente étude empirique utilise un groupe d'étudiants homogène en termes d'âge et un groupe de professionnels très hétérogène à ce niveau. L'utilisation d'une méthode d'échantillonnage équivalente à celle de Riverin-Simard (1996) pourrait générer quelques distinctions, particulièrement au niveau de l'influence de l'âge sur des mesures de congruence, de différenciation et de cohérence. Pour étayer cette possibilité, il faudrait nécessairement d'autres recherches pour savoir si le processus de différenciation continu postulé par Riverin-Simard (1996) représente une nouvelle tendance dont il faudra tenir compte dorénavant ou si les résultats de l'actuelle recherche laissent apparaître une anicroche imputable à l'échantillon en présence.

Cohérence

Finalement, seule l'analyse de variance impliquant la cohérence permet de confirmer la première hypothèse. Ainsi, tel qu'escompté, les étudiants avec projet professionnel en musique et les musiciens

professionnels ne se distinguent pas significativement sur la mesure continue de cohérence.

La cohérence concerne la convergence des intérêts vocationnels qui composent le profil d'une personne. Ce concept renvoie directement à la représentation hexagonale des types vocationnels. Ainsi, une personne très cohérente possède un profil d'intérêts où son type primaire s'accompagne de type secondaire et tertiaire qui lui sont adjacents sur l'hexagone théorique. À l'instar de la différenciation, Holland (1985a) croit qu'un degré élevé de cohérence assure la stabilité, la satisfaction, l'accomplissement et le maintien des projets à long terme. La cohérence serait de plus un rempart contre les influences externes, empêchant ainsi de nombreuses remises en question quant au cheminement de carrière.

Ainsi, le résultat de l'analyse indique donc que les étudiants et les professionnels possèdent un point commun au niveau de leur cohérence. Ceci suggère conséquemment que ces deux groupes possèdent, à un degré similaire, des intérêts vocationnels convergents, ce qui leur accorde une résistance équivalente aux embûches qui parsèment leur cheminement professionnel.

Ce résultat de la présente recherche s'ajoute à celui de l'étude longitudinale de Holland (1968) qui précise que les gens aux intérêts cohérents ont un comportement vocationnel plus aisé à prédire. Au niveau de la documentation où les chercheurs tentent d'établir un lien entre la cohérence et des variables représentatives de la persévérance, l'absence de différence significative relevée ici vient ajouter à la mixité des résultats des

douze études présentées au Tableau 1. Il faut déplorer également qu'aucune recherche s'intéresse à l'évolution dans le temps du degré de cohérence.

Le répertoire C.C.D.P assigne le profil ASI au musicien, ce qui selon la méthode de calcul de cohérence de Strahan et Severinghaus (1992) représente le maximum possible, soit 10. Les groupes réunis sous cette hypothèse obtiennent tous deux des résultats supérieurs à 7.5, donc un degré de cohérence supérieur. Il semble donc y avoir concordance entre le degré de cohérence accolé aux musiciens et celui observé chez les étudiants et les professionnels. Ce résultat semble donc indiquer que la cohérence apparaît comme un facteur important que partagent les étudiants avec un projet de carrière en musique et les musiciens professionnels.

La poursuite de la discussion de cette première hypothèse demande de considérer maintenant l'ensemble des résultats aux trois concepts de congruence, différenciation et cohérence. Il convient donc de comparer les résultats obtenus ici à ceux des études de Dudek et al. (1991) et Kemp (1981a). La première révèle une ressemblance significative entre des étudiants en art visuel engagés dans leurs études et des artistes professionnels alors que la seconde dégage un ensemble de traits de personnalité partagés par trois groupes de musiciens de statut professionnel différent et significativement différent d'un groupe contrôle au surplus.

Les résultats liés à la première hypothèse supportent difficilement ces données provenant de la documentation, puisque seul le concept de cohérence révèle une absence de différence entre les deux groupes de musiciens de statut professionnel différent. Les différences significatives

relevées à la mesure de congruence et aux trois indices de différenciation semblent contredire les résultats de Dudek et al. (1991) et de Kemp (1981a). Il faut toutefois souligner la différence des variables utilisées par chaque étude, ce qui pourrait être un facteur d'explication de l'inconsistance des résultats.

Une des explications plausibles de ces résultats demande une analogie et de la prudence, puisque c'est une pure spéculation. Les étudiants avec projet professionnel en musique doivent s'investir beaucoup dans leur pratique, d'une façon similaire aux athlètes olympiques qui s'entraînent de nombreuses années. En effet, la compétition semble forte chez les étudiants du conservatoire car la performance paraît un critère essentiel pour l'obtention d'un poste à l'intérieur d'un orchestre dont les emplois disponibles sont souvent pourchassés par bon nombre d'intéressés.

Pour poursuivre l'analogie, l'athlète qui parvient aux Olympiques devra éventuellement se réorienter car une carrière dans le sport professionnel n'est pas nécessairement accessible pour lui alors que le musicien, de son côté, évoluera fort probablement dans son domaine professionnel pour une bonne partie de sa vie. L'investissement de l'étudiant en musique apparaît donc comme très déterminant car c'est peut-être tout son avenir professionnel qui est en jeu, ce qui peut l'amener à se concentrer intensément et exclusivement sur la musique, en évitant ce qui est différent. Une telle concentration d'énergie pourrait expliquer que les étudiants obtiennent un plus haut niveau de congruence et de différenciation, signes que les intérêts professionnels artistiques se dévoilent comme le principal moteur de ces étudiants en comparaison des musiciens

d'un stade de carrière plus établi. Cette explication, concernant plus particulièrement le concept de différenciation, s'avère comme un prolongement de l'hypothèse récente formulée par Riverin-Simard (1996).

Ces résultats inattendus révèlent peut-être également une particularité de l'échantillon assez restreint, rendant impossible la généralisation de ces résultats à une population d'un même type ou d'un autre type vocationnel. Une analyse a posteriori sur les résultats des trois groupes à chacune des échelles de l'IPP offre une voie à explorer en ce qui concerne cette possible particularité des sujets en présence.

Avant de présenter ces résultats, il importe de contrôler ici aussi l'influence potentielle de l'âge de tous les répondants sur l'ensemble des réponses aux six échelles de l'IPP, dans le but de déterminer l'analyse statistique à privilégier. De plus, cette précaution se renforce des propos de Riverin-Simard (1991) qui établit un lien entre l'âge et le degré de différenciation.

L'analyse de corrélation entre l'âge de tous les sujets et l'ensemble de leurs résultats aux six échelles ne montre toutefois aucune corrélation significative, tel que démontré au Tableau 5 (Réaliste: $r(96) = .14, p = .167$, Investigateur: $r(96) = -.02, p = .826$, Artistique: $r(96) = -.14, p = .164$, Social: $r(96) = -.04, p = .671$, Entreprenant: $r(96) = -.15, p = .137$ et Conventionnel: $r(96) = -.05, p = .635$). L'analyse de variance constitue donc le test statistique retenu.

Le Tableau 6, quant à lui, présente l'analyse de variance ainsi que les

Tableau 5
Corrélations entre l'Âge et les Six Échelles (N = 96)

Échelles	<i>r</i>	<i>p</i>
Réaliste	.14	.167
Investigateur	-.02	.826
Artistique	-.14	.164
Social	-.04	.671
Entreprenant	-.15	.137
Conventionnel	-.05	.635

Tableau 6
Analyses de Variance, Moyennes et Écart-types en Fonction du Statut des Sujets (N = 96)

Types Vocationnels	Statut 1 (n = 25)		Statut 2 (n = 34)		Statut 3 (n = 37)		<i>F</i> (2, 95)	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>		
Réaliste	2.04	2.57	1.88	2.35	3.30	3.12	2.80	.066
Investigateur	5.56 ^a	4.26	3.03 ^a	2.89	4.24	3.88	3.44	.036
Artistique	6.40	4.12	7.65 ^a	3.49	5.35 ^a	3.40	3.54	.033
Social	4.04	3.31	2.41	2.99	2.95	3.05	2.02	.13
Entreprenant	3.20 ^a	3.55	1.68	2.25	1.11 ^a	1.43	5.73	.005
Conventionnel	1.96 ^a	2.05	0.65 ^a	1.01	0.97	1.83	4.74	.011

Statut 1. Étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine.

Statut 2. Étudiants avec projet professionnel en musique.

Statut 3. Musiciens professionnels.

Note. Les moyennes qui partagent une même lettre en indice supérieur sont significativement différentes entre elles au test Scheffé ($p < .05$).

moyennes et écart-types de chaque groupe de sujets aux six échelles correspondant aux six types vocationnels. Si une analyse de variance révèle une différence significative ($p < .05$), la comparaison des moyennes pour chaque échelle s'effectue a posteriori à l'aide du test de Scheffé.

Une différence significative ($F(2,95) = 3.54, p = .033$) émerge sur l'échelle artistique entre les étudiants avec projet professionnel en musique ($n = 34, M = 7.65$) et les musiciens professionnels ($n = 37, M = 5.35$). Malgré le fait que les premiers soient significativement plus du type primaire artistique que les seconds, il est étonnant de constater les résultats plutôt faibles obtenus à cette échelle qui doit théoriquement décrire le mieux cette population. En effet, les modalités de l'IPP fixent un maximum possible à obtenir sur une échelle à 14. Ces données suggèrent deux possibilités, soit que les sujets de l'échantillon reflètent des intérêts artistiques d'un degré inférieur, soit que l'Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP) ne soit pas assez stimulant.

En consultant le manuel accompagnant le Vocational Preference Inventory (VPI), il apparaît que Holland (1985b) définit un score T de 60 comme la norme pour attribuer au minimum le type primaire. En comparant le plus haut résultat ($M = 7.65$) aux normes américaines, c'est insuffisant pour atteindre ce score T de 60. Comme il a déjà été souligné, la version française est une simple traduction sans norme québécoise. Cependant, il faut également rappeler que Gottfredson et Holland (1975) indiquent clairement que le VPI peut s'utiliser tout aussi bien avec des scores bruts qu'avec une pondération et une normalisation des résultats.

L'inventaire perdrait-il de cette flexibilité pendant son passage d'une langue à l'autre? Il serait bien difficile de pouvoir déterminer avec exactitude si l'IPP garde les propriétés démontrées de l'instrument original tant que des données empiriques concrètes ne viendront pas éclaircir ce vide.

Il apparaît périlleux d'interpréter les résultats plus que moyens des sujets aux échelles de l'IPP sans commettre de faux pas. Par prudence, les pistes proposées demeurent spéculatives, à savoir que soit l'IPP serait insuffisamment stimulant pour les répondants, soit que les moyennes obtenues dénotent une particularité de l'échantillon, étant donné que celles-ci semblent inférieures à ce que l'on aurait pu s'attendre de membres du type artistique.

Une autre observation qu'il est possible de retirer du Tableau 6 concerne le profil moyen des deux groupes. Les étudiants qui veulent devenir musicien présentent un profil moyen AIS avec des écarts appréciables entre l'échelle du type primaire A ($M = 7.65$) et les deux autres types complémentaires (I: $M = 3.03$, S: $M = 2.41$). Les musiciens professionnels, quant à eux, obtiennent un profil moyen AIR où les écarts entre types sont moindres (A: $M = 5.35$, I: $M = 4.24$, R: $M = 3.30$). À elles seules, ces informations révèlent clairement que les étudiants possèdent dans leur ensemble un profil moyen plus congruent et plus différencié que les professionnels, toujours en accord avec les résultats des analyses.

Le fait que les musiciens professionnels soient moins différenciés que les étudiants semble bien appuyé par le processus de différenciation continue proposé par Riverin-Simard (1996). Serait-il toutefois possible qu'un

processus apparenté se manifeste pour le concept de congruence? Cette question semble légitime en considérant le fait que les résultats, pour les trois mesures de différenciation et celle de congruence, suivent un même schéma significatif distinguant les étudiants des professionnels.

De plus, si le degré de différenciation d'une personne diminue effectivement d'une façon continue, ce qui se manifeste, selon Riverin-Simard (1996), par une intégration des intérêts vocationnels opposés, il apparaît logique de croire que la congruence s'en trouve affectée, à la baisse également. En poursuivant ce raisonnement purement hypothétique, il pourrait être raisonnable de croire qu'une concordance entre la diminution du degré de différenciation et celui de congruence se manifesterait par des coefficients de corrélation significatifs et positifs entre la mesure de congruence et les trois indices de différenciation.

L'existence d'une telle relation pourrait signifier que les niveaux de congruence et de différenciation varieraient d'une façon concourante. Le Tableau 7 présente les coefficients de corrélation entre la mesure de congruence et les trois indices de différenciation, ainsi que le niveau de signification.

Tous les coefficients de corrélation sont positifs et significatifs entre la mesure de congruence et les trois indices de différenciation, soit L2 ($r(96) = .28, p = .005$), L3 ($r(96) = .30, p = .003$) et L4 ($r(96) = .33, p = .001$). Ces données tendent à confirmer que les degrés de congruence et de différenciation fluctuent selon des modalités convergentes.

Tableau 7
Corrélations entre la Mesure de Congruence et les Trois Indices de
Différenciation (N = 96)

<u>Indices de Différenciation</u>	<i>r</i>	<u>Congruence</u>	<i>p</i>
L2	.28		.005
L3	.30		.003
L4	.33		.001

Alors, si comme le soutient Riverin-Simard (1996) la différenciation diminue avec l'âge, il semble possible de croire qu'un phénomène semblable se produise au niveau de la congruence. Il est essentiel de rappeler que ceci constitue une simple exploration à partir des résultats de la présente recherche et du postulat formulé par Riverin-Simard (1996) au sujet d'un processus de différenciation continue. Il va sans dire que l'hypothèse présentée ici nécessiterait davantage d'exploration empirique, avec des échantillons plus vastes, représentant tous les types vocationnels et bien proportionnés en termes de strates d'âge et de sexe.

Deuxième hypothèse

Les résultats confirment la deuxième hypothèse à savoir que les étudiants avec projet professionnel en musique sont significativement plus congruents que les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine. Les étudiants qui veulent devenir musiciens semblent donc plus

en concordance avec leur environnement éducatif que les étudiants présentant d'autres aspirations et, conséquemment, d'autres intérêts professionnels moins congruents avec un milieu d'apprentissage musical.

En se référant aux données de la méta-analyse de Assouline et Meir (1987), le résultat de cette hypothèse suggère que les étudiants qui veulent devenir musiciens sont aussi plus satisfaits de leur présence au conservatoire que les autres étudiants de la recherche. Ceci va également dans le sens du concept de congruence de Holland (1985a) stipulant qu'une personne recherche un environnement s'harmonisant avec ses intérêts professionnels.

La confirmation de la présente hypothèse abonde dans le même sens que les résultats de Dudek et al. (1991) qui notent des différences significatives entre les caractéristiques d'étudiants engagés dans un cheminement scolaire en art et celles relevées chez d'autres étudiants du même secteur d'étude mais ne présentant pas d'engagement. Les données rappellent également celles de Kemp (1981a), soit qu'il existe une différence de profil de personnalité entre d'une part des musiciens de trois strates d'âge différentes et d'autre part un groupe contrôle. Il est possible de croire que les caractéristiques particulières retrouvées chez les étudiants engagés de l'étude de Dudek et al. (1991) et les profils de personnalité communs des musiciens de la recherche de Kemp (1981a) expriment, en partie, le concept de congruence de Holland (1985a) qui différencie ici les étudiants du conservatoire avec un projet professionnel en musique et ceux qui montrent des intentions professionnelles orientées vers d'autres domaines.

L'analyse a posteriori présentée au Tableau 6 révèle de plus deux différences significatives qui distinguent les deux groupes d'étudiants aux types Investigateur ($F(2,95) = 3.44, p = .036$) et Conventionnel ($F(2,95) = 4.74, p = .011$). Ainsi, les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine ($n = 25$) sont significativement plus des types Investigateur ($M = 5.56$) et Conventionnel ($M = 1.96$) que les étudiants avec projet professionnel en musique ($n = 34, M = 3.03$ au type Investigateur, $M = 0.65$ au type Conventionnel). Les basses moyennes relevées à l'échelle Conventionnelle (Statut 1: 1.96, Statut 2: 0.65) indiquent toutefois que ce type d'intérêt vocationnel ne stimule pratiquement pas aucun des deux groupes.

En considérant le Tableau 6, il est intéressant de constater que les deux groupes d'étudiants obtiennent un profil moyen AIS avec toutefois des résultats différents (Statut 1: A = 6.4, I = 5.56 et S = 4.04, Statut 2: A = 7.65, I = 3.03 et S = 2.41). Bien que le profil vocationnel soit le même, la différence significative signalée au type Investigateur vient expliquer, en partie, les degrés de congruence significativement différents entre ces deux groupes. Malgré le fait que les étudiants qui possèdent un projet professionnel dans un autre domaine présentent des intérêts artistiques prédominants, leur choix de carrière sera, à coup sûr, influencé par leurs intérêts investigateurs qui sont pratiquement tout aussi dominants. Les intérêts investigateurs semblent toutefois moins déterminants pour les étudiants qui veulent devenir musiciens professionnels.

Troisième hypothèse

La troisième hypothèse est infirmée puisque les musiciens professionnels ne sont pas significativement plus congruents ($M = 16.32$) que les étudiants avec projet professionnel dans autre domaine ($M = 16.89$). L'harmonisation entre le profil d'intérêts vocationnels et l'environnement s'équivalent pour ces deux groupes. Cette donnée va à l'encontre de la conception de congruence de Holland (1985a) car les musiciens professionnels nichent supposément au bon endroit alors que les étudiants devraient annoncer une concordance moindre avec leur milieu puisqu'ils projettent une carrière dans un autre domaine que la musique.

De plus, la relation positive entre congruence et satisfaction étant appuyée par les conclusions de Assouline et Meir (1987), l'absence de différence entre ces deux groupes suggère également qu'ils partagent un taux de satisfaction apparenté, puisqu'ils démontrent un niveau de congruence équivalent.

Ce résultat diffère de ceux obtenus par Dudek et al. (1991) et Kemp (1981a). La première étude (Dudek et al., 1991) détecte des différences significatives entre les caractéristiques d'artistes visuels professionnels et celles d'étudiants non engagés dans leurs études en art, alors que la seconde dégage des profils de personnalité significativement différents entre des musiciens de trois strates d'âge d'une part et un groupe contrôle d'autre part.

Encore ici, le choix de l'analyse de variance apparaît rigoureux en considérant les résultats négatifs de l'analyse préliminaire de corrélation

entre l'âge de l'ensemble des sujets et leurs résultats obtenus aux mesures des variables dépendantes. Toutefois, comme dans le cas de la première hypothèse, il faut souligner le caractère homogène du groupe d'étudiants au niveau de la moyenne et de la variance de l'âge, en opposition à l'hétérogénéité des musiciens professionnels sur cette variable.

Le Tableau 6 révèle que seul le type Entreprenant distingue significativement ($F(2, 95) = 5.73, p = .005$) les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine ($n = 25, M = 3.2$) des musiciens professionnels ($n = 37, M = 1.11$). Ces moyennes obtenues à ce type vocationnel ne sont pas très marquantes et n'apparaissent pas déterminantes en ce qui concerne la mesure de congruence. Il faut toutefois noter que les résultats obtenus aux trois types vocationnels formant les profils moyens de ces deux groupes (AIS pour les étudiants et AIR pour les professionnels) sont relativement bas (Statut 1: A = 6.4, I = 5.56 et S = 4.04, Statut 3: A = 5.35, I = 4.24 et R = 3.3).

Ces moyennes, obtenues pourtant aux trois types vocationnels les plus importants, tendent à pointer à nouveau un manque possible de stimulation de l'Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP) ou un taux de réponse particulièrement bas, imputable à l'échantillon en présence. Il faut considérer ces pistes avec prudence puisqu'elles nécessiteraient d'autres évaluations empiriques avec ce même instrument et des échantillons plus vastes.

Une autre interprétation, plus spéculative, peut aussi être apportée à la lumière des résultats de l'étude de Meir et al. (1986), selon lesquels

l'importance du groupe s'avère un facteur de modération dans le lien entre congruence et satisfaction. Selon ce postulat, les musiciens professionnels accorderaient ainsi peut-être moins d'importance à leur appartenance à un orchestre, tolérant ainsi le fait d'être moins en harmonie, ou congruent, avec ce milieu de travail.

La présente étude ouvre la porte à des comparaisons entre membres d'une même orientation mais à des niveaux différents de développement professionnel. Il ne faut certes pas oublier que l'utilisation d'un schème d'étude transversale ne garantit pas conséquemment l'équivalence des groupes en présence. L'étude transversale demeure quand même une alternative moins coûteuse que l'étude longitudinale. Cette recommandation de comparer des étudiants à des adultes professionnels ayant du succès dans leur domaine est appuyée par Williams (1972) et Laudeman et Griffeth (1978). Selon ces auteurs, il serait très intéressant et enrichissant de scruter la consolidation des types de personnalité vocationnelle dans le développement du choix professionnel. Cette nouvelle avenue pourrait s'avérer même très utile dans l'assistance offerte aux étudiants en démarche d'orientation professionnelle.

Malgré l'infirmité presque complète du postulat principal, soit que les étudiants possédant un projet professionnel en musique sont semblables aux musiciens professionnels, les résultats obtenus semblent en concordance avec la conception nouvelle d'un processus de différenciation continue proposée par Riverin-Simard (1996). La convergence des résultats en fonction des trois indices de différenciation apparaît comme une illustration

empirique, bien que modeste, de ce processus. De plus, la différence significative relevée à la mesure de congruence semble indiquer une fluctuation concourante avec les différences retrouvées aux indices de différenciation. Les coefficients de corrélation significatifs retrouvés entre les résultats à la mesure de congruence et ceux des trois indices de différenciation apparaissent comme une addition intéressante au processus de différenciation continue proposé par Riverin-Simard (1996).

La présente recherche démontre l'utilité de mesures alternatives de congruence, différenciation et cohérence car aucun sujet n'a subi l'élimination due à des égalités des types vocationnels. Ce traitement de l'échantillon permet de traiter avec les particularités de chacun, ce qui en soit est plus que souhaitable pour avoir une analyse réaliste. Une autre qualité de cette étude réside dans le fait d'avoir pris en considération, au niveau statistique, la relation potentielle de l'âge de l'ensemble des sujets avec leurs résultats aux mesures des variables dépendantes.

Une des limites de la présente recherche a trait au nombre restreint, bien que statistiquement suffisant, de sujets, ce qui empêche toute généralisation des résultats. Les musiciens professionnels s'avèrent une population difficile à rejoindre alors que les étudiants au conservatoire offrent une collaboration satisfaisante.

Conclusion

Le choix d'une profession est déterminant dans la vie d'un individu. Même si plusieurs facteurs peuvent influencer cette décision, Holland (1985a) prétend que les gens d'un même type de personnalité vocationnelle partagent des histoires de développement similaires, soit qu'ils se ressemblent entre eux. Le premier objectif de la présente recherche s'inspire de ce postulat en examinant plus particulièrement des sujets de type artistique, en l'occurrence des musiciens classiques. Trois groupes constituent l'échantillon: des étudiants au conservatoire se dirigeant vers une carrière de musicien, des étudiants au conservatoire se dirigeant vers un autre domaine que la musique et des musiciens professionnels membres d'orchestres symphoniques.

Le projet professionnel départage les étudiants selon la direction de celui-ci, soit vers la musique ou soit vers un autre domaine. Cette distinction origine des résultats des études de Holland (1968) et de Dupont et al. (1987) qui soulignent l'importance de la connaissance du profil d'intérêts vocationnels et du projet de carrière dans le but de posséder les meilleurs outils de prédiction du comportement vocationnel futur.

Les principales études sur le développement des types vocationnels (Eberhardt et Muchinsky, 1982, Neiner et Owens, 1985 et Smart, 1989), relevées dans la documentation utilisent des informations essentiellement biographiques telles que le niveau socio-économique, le travail des parents

ainsi que les relations avec ceux-ci, le potentiel et les résultats scolaires, le niveau d'éducation atteint, la participation à des activités parascolaires, les attitudes envers l'école, des traits comme indépendance/dépendance ou introversion/extraversion.

La présente recherche sélectionne trois concepts issus directement de la théorie de Holland (1985a) soit la congruence, la différenciation et la cohérence. La congruence concerne la concordance entre le profil d'intérêts vocationnels d'un individu et celui de son environnement d'études ou de travail. La différenciation, quant à elle, réfère au niveau de concentration ou de dispersion des intérêts vocationnels d'une personne, ainsi que leur importance relative à l'intérieur du profil de personnalité. Enfin, la cohérence évalue les liens entre les types primaire, secondaire et tertiaire qui composent le profil de personnalité.

Les études antérieures démontrent que les mesures traditionnelles à niveaux restreints de congruence et cohérence rendent inévitable l'élimination de sujets lorsque ceux-ci obtiennent des égalités entre deux ou plusieurs types vocationnels. En ce qui concerne la différenciation, la mesure traditionnelle proposée par Holland (1985a) ne parvient pas à rendre compte efficacement de l'élévation globale du profil. Le second objectif vise donc à mettre à l'épreuve des mesures alternatives de ces trois concepts pour éviter l'élimination inutile de sujets, ainsi que l'obtention de mesures davantage précises et nuancées que celles proposées traditionnellement par Holland (1985a).

La version française de l'instrument construit par Holland (1985b), l'Inventaire de Préférences Professionnelles (IPP), sert à classifier chaque répondant en fonction des six types de personnalité vocationnelle, soit Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant et Conventionnel. Les trois résultats les plus élevés définissent le profil de personnalité. C'est à partir de toutes ces informations qu'il est possible de déterminer, individuellement, la mesure de congruence, les trois indices de différenciation et la mesure de cohérence.

La mesure continue de congruence s'établit en comparant le profil du répondant à celui de son environnement, à l'aide de l'index de compatibilité proposé par Iachan (1984b, Appendice A). Les trois indices de différenciation retenus, L2, L3 et L4, proviennent d'une étude de Alvi et al. (1990) et leur calcul s'effectue à l'aide des formules mathématiques qui leur sont associées en Appendice B. Finalement, pour la cohérence, il s'agit de consulter la liste proposée par Strahan et Severinghaus (1992, Appendice C). Celle-ci regroupe tous les profils possibles ainsi que leur mesure de cohérence associée.

Trois hypothèses dirigent l'expérimentation, en regard des bases théoriques relevées dans la documentation. La première hypothèse postule une absence de différence aux mesures de congruence, différenciation et cohérence entre les étudiants avec un projet professionnel en musique et les musiciens professionnels. Cette idée s'appuie tout d'abord sur la prémisse de Holland (1985a) qui stipule que les membres d'un même type vocationnel se ressemblent au niveau de leur histoire de développement. Les études de Eberhardt et Muchinsky (1982), Neiner et Owens (1985) et Smart (1989)

soutiennent l'importance et la ressemblance des expériences que vivent les représentants d'un type vocationnel au cours de leur développement. De plus, les résultats obtenus par Dudek et al. (1991) et Kemp (1981a) confirment, d'une part, la similitude des caractéristiques retrouvées chez des professionnels en art visuel et des étudiants engagés dans leurs études en art (Dudek et al., 1991) et, d'autre part, des profils communs de personnalité entre trois groupes d'âge différents de musiciens (Kemp, 1981a).

La deuxième hypothèse stipule que les étudiants qui projettent de devenir musiciens sont significativement plus congruents que les étudiants qui se dirigent vers d'autres domaines que la musique. À la base de sa théorie, Holland (1985a) indique clairement que les gens recherchent avant tout un milieu qui convient à leur personnalité, soit d'être congruent. Les étudiants qui veulent devenir musiciens apparaissent donc, a priori, comme ceux qui devraient être les plus en concordance avec leur milieu, soit le conservatoire. De plus, Dudek et al. (1991) obtiennent des différences significatives entre les caractéristiques d'étudiants engagés dans leur étude et d'autres étudiants ne présentant pas un tel engagement. Les trois groupes de musiciens de l'étude de Kemp (1981a) se distinguent également d'un groupe contrôle au niveau de leur profil de personnalité.

La troisième et dernière hypothèse s'apparente à la deuxième, soit que les musiciens professionnels sont significativement plus congruents que les étudiants avec projet professionnel dans un autre domaine. Le raisonnement qui sous-tend ce postulat est semblable au précédent, à la différence près que l'étude de Dudek et al. (1991) obtient spécifiquement des

différences significatives de caractéristiques entre les artistes professionnels et les étudiants non engagés dans leurs études en art.

Une analyse préliminaire sur la relation potentielle de l'âge avec les résultats devenait nécessaire en considérant les différences appréciables de moyennes et de variance entre les groupes d'étudiants d'une part et les musiciens professionnels d'autre part. Aucun coefficient de corrélation n'atteint le seuil de signification entre l'âge de l'ensemble des sujets et tous leurs résultats à la mesure de congruence, aux trois indices de différenciation et à la mesure de cohérence. Cette précaution permettait de choisir le test statistique à privilégier: l'analyse de variance.

Les résultats de l'analyse démontrent que les étudiants au conservatoire avec un projet professionnel en musique sont significativement plus congruents et différenciés que les musiciens professionnels, infirmant ainsi l'hypothèse de ressemblance entre les deux groupes. Seule la cohérence soutient cette hypothèse de similarité entre les deux groupes.

Les options explicatives retenues sont de différentes natures, soit l'existence d'un processus de différenciation continue et un phénomène concourant au niveau de la congruence, l'intense investissement des étudiants dans leur pratique instrumentale, l'importance accordée au groupe comme facteur modérateur du niveau de congruence, une particularité de l'échantillon se traduisant par le caractère homogène du groupe d'étudiants en opposition à l'hétérogénéité des musiciens professionnels en ce qui concerne la moyenne et la variance de l'âge et, enfin, de faibles moyennes

aux résultats des six échelles de l'IPP, questionnant ainsi les taux de réponses des répondants ou un manque de stimulation de la part de l'instrument de mesure.

Pour sa part, la deuxième hypothèse est confirmée car les étudiants avec un projet professionnel en musique s'avèrent significativement plus congruents que les étudiants avec un projet professionnel dans un autre domaine. Ainsi, ceux qui souhaitent atteindre une carrière de musicien présentent une plus grande concordance entre leur profil d'intérêts vocationnels et leur milieu d'éducation, le conservatoire, ce qui reflète pleinement la conception de congruence de Holland (1985a).

Quant à la troisième hypothèse, elle est également infirmée, les musiciens professionnels n'obtenant pas un niveau de congruence significativement plus élevé que les étudiants au conservatoire se dirigeant vers un autre domaine que la musique. Les interprétations de ce résultat s'apparentent à celles proposées à la première hypothèse: une particularité de l'échantillon en présence en termes d'homogénéité de moyenne et de variance d'âge chez les étudiants en comparaison du caractère hétérogène du groupe de musiciens professionnels, des réponses moyennes particulièrement faibles aux six échelles de l'IPP, ce qui dénote un taux de réponse particulièrement faible des sujets ou un manque de stimulation de l'instrument, et enfin, la possibilité que l'importance du groupe aux yeux de ses membres soit une variable modératrice du niveau de congruence.

Le premier objectif de cette recherche est donc partiellement atteint. Les deux groupes d'étudiants au conservatoire se départagent bien dans le

sens de la théorie de Holland (1985a) au niveau de la congruence, c'est-à-dire que le profil d'intérêts vocationnels des étudiants aspirant à une carrière de musiciens concorde mieux avec leur environnement scolaire, alors que les musiciens professionnels ne se distinguent pas des étudiants envisageant une autre carrière que la musique, sur ce même concept. La ressemblance attendue entre étudiants avec projet professionnel en musique et musiciens professionnels n'est établie que par un des trois concepts, la cohérence. Ces données ne semblent pas appuyer l'idée d'une histoire de développement commune chez les membres d'un même type vocationnel. Par contre, ces résultats apparaissent comme une illustration empirique d'un postulat récent de Riverin-Simard (1996), soit le processus de différenciation continue.

Les mesures alternatives de congruence et cohérence ont permis de considérer l'ensemble des sujets sans aucun rejet, tout en disposant de mesures continues beaucoup plus complètes que celles traditionnellement utilisées et comportant un nombre très limité de niveaux. Les trois indices de différenciation apparaissent comme équivalents ce qui ne permet toutefois pas de privilégier l'un ou l'autre de ceux-ci, à l'instar de Alvi et al. (1990). De plus, ces trois indices fournissent des résultats convergents en regard des hypothèses, ce qui contribue à accroître la validité de la méthode statistique retenue. Considérant que les mesures alternatives de congruence, différenciation et cohérence utilisées par cette recherche sont vivement recommandées pour les recherches futures qui veulent éviter l'élimination de sujets et obtenir une mesure plus précise de la différenciation, le deuxième objectif est atteint.

Cette recherche a peut-être révélé, d'une façon empirique, la pertinence du processus de différenciation continue proposé par Riverin-Simard (1996). Les résultats soulèvent aussi la possibilité d'une particularité inhérente au musicien classique, à savoir que celui-ci doit se concentrer totalement sur son art pendant toutes ses années d'études pour espérer percer et se joindre à un orchestre symphonique. Cette étude ramène au premier plan la pertinence de comparer des étudiants à des professionnels du même domaine, pour explorer les ressemblances et les différences entre deux niveaux différents de développement vocationnel, ainsi que de cerner les changements qui peuvent survenir sur une longue période au niveau des intérêts vocationnels.

Références

- Abel, J. L., et Larkin, K. T. (1990). Anticipation of performance among musicians: Physiological arousal, confidence, and state-anxiety. *Psychology of Music, 18*, 171-182.
- Allen, M. L. (1990). An investigation of Holland's theory of vocational personalities and work environments as applied to undergraduate music majors (Thèse de doctorat, University of North Texas, 1989). *Dissertation Abstracts International, 50*, 2819A.
- Alvi, S. A., Khan, S. B., et Kirkwood, K. J. (1990). A comparison of various indices of differentiation for Holland's model. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 147-152.
- Assouline, M., et Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 319-332.
- Barak, A., et Rabbi, B. (1982). Predicting persistence, stability, and achievement in college by major choice consistency: A test of Holland's consistency hypothesis. *Journal of Vocational Behavior, 20*, 235-243.
- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière: Théories et recherches*. Boucherville: Gaëtan Morin.
- Chevrier, J. M., et Osten, M. V. (1985). *Inventaire de Préférences Professionnelles (version française)*. Montréal: Institut de Recherches psychologiques.
- Coallier, J-C. (1992). *Étude des déterminants de la maturité vocationnelle dans une perspective multidimensionnelle chez des élèves de niveau secondaire*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.

- Dawis, R. N. (1992). The structure of occupations: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 171-178.
- Direction des informations sur les professions et les carrières. (1986). *Codes Holland pour la Classification Canadienne Descriptive des Professions (C.C.D.P.)*. Ottawa: Emploi et Immigration Canada.
- Dudek, S. Z., Bernèche, R., Bérubé, H., et Royer, S. (1991). Personality determinants of the commitment to the profession of art. *Creativity Research Journal*, 4, 367-389.
- Dupont, J.-B., Ballif, J.-F., et Jobin, C. (1987). Rôle et fonction des intérêts dans la définition du projet professionnel. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 16, 207-229.
- Eberhardt, B. J., et Muchinsky, P. M. (1982). Biodata determinants of vocational typology: An integration of two paradigms. *Journal of Applied Psychology*, 67, 714-727.
- Eberhardt, B. J., et Muchinsky, P. M. (1984). Structural validation of Holland's hexagonal model: Vocational classification through the use of biodata. *Journal of Applied Psychology*, 69, 174-181.
- Edwards, K. J., et Whitney, D. R. (1972). A structural analysis of Holland's personality types using factor and configural analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 19, 136-145.
- Erwin, T. D. (1982). The predictive validity of Holland's construct of consistency. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 180-192.
- Foster, J., et Gade, E. (1973). Locus of control, consistency of vocational interest patterns, and academic achievement. *Journal of Counseling Psychology*, 20, 290-292.

- Fouad, N. A., et Dancer, L. S. (1992). Comments on the universality of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 220-228.
- Frantz, T. T., et Walsh, E. P. (1972). Exploration of Holland's theory of vocational choice in graduate school environments. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 41-51.
- Furnham, A., et Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 295-307.
- Gaffey, R. L., et Walsh, W. B. (1974). Concurrent validity and Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 41-51.
- Gottfredson, G. D. (1977). Career stability and redirection in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 62, 436-445.
- Gottfredson, G. D., et Holland, J. L. (1975). Vocational choice of men and women: A comparison of predictors from the Self-Directed Search. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 28-34.
- Hansen, J. C. (1992). Does enough evidence exist to modify Holland's theory to accommodate the individual differences of diverse populations? *Journal of Vocational Behavior*, 40, 188-193.
- Hener, T., et Meir, E. I. (1981). Congruency, consistency, and differentiation as predictors of job satisfaction within the nursing occupation. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 304-309.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.

- Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: I. One and two year longitudinal study. *Psychological Monographs*, 76, No. 26 (Whole No. 545).
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: II. A four years prediction study. *Psychological Reports*, 12, 537-594.
- Holland, J. L. (1963-64). Explorations of a theory of vocational choice: IV. Vocational preference and their relation to occupational images, daydreams and personality. *Vocational Guidance Quarterly*, 112 (2), 93-97.
- Holland, J. L. (1964). *Explorations of a theory of vocational choice: V. A one year prediction study*. Moravia, N. Y.: Chronical Guidance Professional Services.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Waltham, Mass.: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1968). Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. Monograph Supplement, *Journal of Applied Psychology*, 52 (1), part 2.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choice*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985a). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985b). *Professional manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, Floride: Psychological Assessment Resources.

- Holland, J. L., et Gottfredson, G. D. (1992). Studies of the hexagonal model: An evaluation (or, the perils of stalking the perfect hexagon). *Journal of Vocational Behavior*, 40, 158-170.
- Holland, J. L., Sorensen, A. B., Clark, J. P., Nafziger, D. H., et Blum, Z. D. (1973). Applying an occupational classification to a representative sample of work histories. *Journal of Applied Psychology*, 58, 34-41.
- Horton, J. A., et Walsh, W. B. (1976). Concurrent validity of Holland's theory for college-degreed working women. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 201-208.
- Iachan, R. (1984a). A family of differentiation indices. *Psychometrika*, 49, 217-222.
- Iachan, R. (1984b). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 133-141.
- Kemp, A. (1981a) The personality structure of the musician: I. Identifying a profile of traits for the performer. *Psychology of Music*, 9, 3-14.
- Kemp, A. (1981b) The personality structure of the musician: II. Identifying a profile of traits for the composer. *Psychology of Music*, 9, 69-75.
- Kemp, A. (1982) The personality structure of the musician: III. The significance of sex differences. *Psychology of Music*, 10, 48-58.
- Laudeman, K. A. , et Griffeth, P. (1978). Holland's theory of vocational choice and postulated value dimensions. *Educational and Psychological Measurement*, 38, 1165-1175.
- Marchant-Haycox, S. E., et Wilson, G. D. (1992). Personality and stress in performing artists. *Personality and Individual Differences*, 13, 1061-1068.

- Meir, E. I., Keinan, G., et Segal, Z. (1986). Group importance as a mediator between personality-environment congruence and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 60-69.
- Nafziger, D. H., Holland, J. L., et Gottfredson, G. D. (1975). Student-college congruency as a predictor of satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 132-139.
- Nafziger, D. H., Holland, J. L., Helms, S. T., et McPartland, J. M. (1974). Applying an occupational classification to the work histories of young men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 331-345.
- Neiner, A. G., Owens, W. A. (1985). Using biodata to predict job choice among college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 70, 127-136.
- O'Neil, J. M. (1977). Holland's theoretical signs of consistency and differentiation and their relationship to academic potential and achievement. *Journal of Vocational Behavior*, 11, 166-173.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development*. (2ième édition). Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Peiser, C., et 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.
- Prediger, D. J., et Vansickle, T. R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 111-128.
- Reuterfors, D. L., Schneider, L. J., et Overton, T. D. (1979). Academic achievement: An examination of Holland's congruence, consistency, and differentiation predictions. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 181-189.

- Riverin-Simard, D. (1996). *Travail et personnalité*. Saint-Nicolas, Québec: Presses de l'Université Laval.
- Rounds, J. B. Jr., Davison, M. L., et Dawis, R. V. (1979). The fit between Strong-Campbell Interest Inventory Themes and Holland's hexagonal model. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 303-315.
- Schwartz, R. H. (1992). Is Holland's theory worthy of so much attention, or should vocational psychology move on? *Journal of Vocational Behavior*, 40, 179-187.
- Smart, J. C. (1989). Life history influences on Holland vocational type development. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 69-87.
- Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 306-343.
- Spokane, A. R., et Walsh, W. B. (1978). Occupational level and Holland's theory for employed men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 145-154.
- Steptoe, A., et Fidler, H. (1987). Stage fright in orchestral musicians: A study of cognitive and behavioural strategies in performance anxiety. *British Journal of Psychology*, 78, 241-249.
- Strahan, R. F., et Severinghaus, J. B. (1992). Dealing with ties in Holland-type consistency measures. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 260-267.
- Swanson, J. L. (1992). In search of structural validity. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 229-238.
- Tracey, T. J., et Rounds, J. (1992). Evaluating the RIASEC circumplex using high-point code. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 295-311.

- Villwock, J. D., Schnitzen, J. P., et Carbonari, J. P. (1976). Holland's personality constructs as predictors of stability of choice. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 77-85.
- Wiggins, J. D. (1984). Personality-environmental factors related to job satisfaction of school counselors. *Vocational Guidance Quarterly*, 33, 169-177.
- Wiley, M. O., et Magoon, T. M. (1982). Holland high point social types: Is consistency related to persistence and achievement? *Journal of Vocational Behavior*, 20, 14-21.
- Williams, C. M. (1972). Occupational choice of male graduate students as related to values and personality: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 39-46.
- Wills, G. I. , et Cooper, C. L. (1984). Pressures on professional musicians. *Leadership and Organization Development Journal*, 5, 17-20.

Appendices

Appendice A

Index de congruence selon la méthode de Iachan (1984b)

<u>Combinaisons possibles</u>	<u>Degré de Congruence</u>
(1, 2, 3)	28
(1, 2, 0)	27
(1, 3, 2)	26
(1, 0, 2) ou (1, 3, 0)	24
(1, 0, 3)	23
(1, 0, 0)	22
(2, 1, 3)	21
(2, 1, 0)	20
(2, 3, 1) ou (3, 1, 2)	16
(2, 0, 1) ou (3, 1, 0)	14
(3, 2, 1)	13
(0, 1, 2) ou (2, 3, 0)	12
(2, 0, 3) ou (0, 1, 3)	11
(2, 0, 0) ou (0, 1, 0)	10
(0, 2, 1) ou (3, 2, 0)	9
(3, 0, 1)	8
(0, 3, 1) ou (3, 0, 2) ou (0, 2, 3)	6
(0, 2, 0)	5
(3, 0, 0) ou (0, 0, 1) ou (0, 3, 2)	4
(0, 0, 2) ou (0, 3, 0)	2
(0, 0, 3)	1
(0, 0, 0)	0

Appendice B

Mesures de différenciation testées par Alvi et al. (1990)

$$L1 = X1 - X6$$

$$L2 = \frac{1}{2} \left[X1 - \left(\frac{X2+X4}{2} \right) \right]$$

$$L3 = \frac{1}{3} \left[X1 - \left(\frac{X3+X5}{2} \right) \right]$$

$$L4 = X1 - X3$$

$$L5 = X1 - X2$$

"L" désigne une mesure de différenciation.

"X" réfère au score obtenu à une échelle représentant un type vocationnel, selon l'ordre décroissant de leur valeur.

Appendice C

Raisonnement mathématique de la mesure de cohérence proposée par Strahan et Severinghaus (1992)

$$Y = C_1X_1 + C_2X_2 + C_3X_3 \quad \text{où} \quad C_1 > C_2 > C_3,$$

Les C sont les constantes accordées au "poids" de chaque type X, et Y est la cohérence résultante.

Mesure de la cohérence (Y) selon la méthode de Strahan et Severinghaus (1992)

<u>Profils</u>						Y
RIA	IAS	ASE	SEC	ECR	CRI	9
RIS	IAE	ASC	SER	ECI	CRA	7
RIE	IAC	ASR	SEI	ECA	CRS	8
RIC	IAR	ASI	SEA	ECS	CRE	10
RAS	ISE	AEC	SCR	ERI	CIA	3
RAE	ISC	AER	SCI	ERA	CIS	4
RAC	ISR	AEI	SCA	ERS	CIE	5
RAI	ISA	AES	SCE	ERC	CIR	6
RSE	IEC	ACR	SRI	EIA	CAS	1
RSC	IER	ACI	SRA	EIS	CAE	2
RSI	IEA	ACS	SRE	EIC	CAR	2
RSA	IES	ACE	SRC	EIR	CAI	1
REC	ICR	ARI	SIA	EAS	CSE	6
REI	ICA	ARS	SIE	EAC	CSR	5
REA	ICS	ARE	SIC	EAR	CSI	4
RES	ICE	ARC	SIR	EAI	CSA	3
RCI	IRA	AIS	SAE	ESC	CER	10
RCA	IRS	AIE	SAC	ESR	CEI	8
RCS	IRE	AIC	SAR	ESI	CEA	7
RCE	IRC	AIR	SAI	ESA	CES	9

Appendice D
Questionnaire démographique

Renseignements généraux

Sexe: Masculin: _____ Féminin: _____

Date de naissance: _____ / _____ / _____ (année, mois, jour)

Statut: Étudiant: _____ Travailleur: _____

Dernier degré de scolarité complété: _____

Degré de scolarité en cours: _____

Nombre d'années d'études en musique: _____

Votre instrument principal: _____

Occupation du père: _____

Occupation de la mère: _____

Musicien(s) dans la famille? Si oui, précisez: _____

Si vous êtes étudiant, résumez vos projets professionnels:

Appendice D (suite)

Commentaires (facultatif)

(découpez ici)

Si les résultats globaux de cette expérimentation vous intéressent, détachez cette partie. Inscrivez votre nom et votre adresse. Remettez cette partie en même temps que le questionnaire. Il me fera plaisir de vous retourner un résumé de ma recherche, aussitôt que celle-ci sera complétée et acceptée.

NOM: _____

ADRESSE: _____

Appendice E

Lettre de présentation

Madame / Monsieur,

Je suis étudiant à la maîtrise en psychologie et je sollicite votre participation pour l'élaboration de mon mémoire. Je m'intéresse spécifiquement au développement vocationnel et professionnel des musiciens.

J'ai donc besoin de votre collaboration pour remplir une fiche de renseignements généraux et un inventaire d'intérêts professionnels. Tout est strictement confidentiel et anonyme, vous n'avez pas à vous identifier.

Le tout nécessite environ trente minutes de concentration pour être rempli. Tentez de répondre spontanément au questionnaire qui n'implique que vos intérêts pour le monde du travail. Votre contribution est essentielle pour l'aboutissement de mon travail.

Je vous offre également la possibilité d'obtenir un résumé des résultats de ma recherche, si cela vous intéresse. Pour préserver l'anonymat, remplissez la fiche prévue à cet effet à la fin de la section des renseignements généraux et détachez-la. Remettez-la conjointement avec le questionnaire.

Je vous remercie de votre précieuse collaboration,

François Morasse
Étudiant à la maîtrise en psychologie