

L'ESSOR D'UNE PSYCHOLOGIE DES INTÉRÊTS PROFESSIONNELS

Bernard TÉTREAU

Université de Montréal, Département de psychologie

Chaque année des millions de personnes remplissent un questionnaire d'intérêts professionnels. Il y a maintenant 80 ans que Edward K. Strong avait commencé ses travaux pionniers sur la mesure des intérêts professionnels à l'Université de Stanford. Depuis, les conseillers et les psychologues de l'orientation n'ont cessé de se poser les mêmes questions auxquelles il essayait de répondre. Quels sont la nature, l'origine et le rôle des intérêts dans nos vies? Diffèrent-ils selon le sexe et la profession? La mesure qu'on peut en faire permet-elle de prédire les choix et les comportements professionnels? Cet article tente de faire le point sur l'état actuel de la recherche concernant ces questions et d'autres qui y sont reliées.

INTRODUCTION

Les choix et l'orientation professionnels d'une personne l'affectent tout au long de sa vie. Bien avant qu'on étudie le phénomène de façon scientifique, c'est déjà ce qu'en pensait Blaise Pascal, au 17^e siècle, lui qui estimait que « La chose la plus importante à toute vie est le choix du métier : un hasard en dispose. » (Chevalier, 1954, p. 1122). Ce n'est toutefois qu'au début du 20^e siècle, par suite de l'avènement de la révolution industrielle et de l'exode rural, que la problématique de l'orientation professionnelle, telle qu'elle pouvait se poser à de jeunes Américains en quête d'un gagne-pain dans la ville de Boston, fit spécifiquement l'objet d'un volume, « *Choosing a vocation* » de Frank Parsons (1909). Ce dernier y présentait alors les éléments essentiels d'une approche traits-facteurs appliquée à cette problématique. Il invitait en effet le lecteur à décider de son avenir professionnel en réfléchissant rigoureusement au rapport de convenance entre ses caractéristiques personnelles, notamment ses capacités et ses intérêts, et celles des professions considérées.

Dans l'avant-propos à leur revue exhaustive des théories et recherches concernant le choix professionnel et le développement de carrière, Bujold et Gingras (2000) font remarquer qu'il a fallu attendre quelques décennies pour voir d'autres auteurs, surtout américains, prendre la relève de Parsons pour tenter d'expliquer ce choix et ce développement. Ils font aussi remarquer, toutefois, que depuis les années 1950, les publications faisant état de recherches empiriques et de nouvelles conceptualisations n'ont cessé d'augmenter substantiellement à chaque décennie, au point où certaines théories en sont venues à ne conserver qu'une valeur historique, tandis que d'autres continuaient de stimuler l'intérêt des chercheurs et des praticiens de l'orientation. Parmi ces dernières, celles de Holland (1959, 1997) et de Super (Super, 1953, 1957; Super, Savickas et Super, 1996) constituent sans aucun doute deux références parmi les plus incontournables

dans le domaine. Ces deux auteurs ont effectivement apporté une contribution exceptionnelle à la compréhension du processus du choix de carrière, et en particulier à l'égard du rôle des intérêts professionnels dans ce processus.

Parallèlement à ces efforts de conceptualisation qui se sont poursuivis à partir des années 1950, la recherche dans les différents secteurs de la psychométrie, et plus particulièrement celle relative aux méthodes de mesure des intérêts professionnels que Strong (1927) et Kuder (1936) avaient mise au point dans l'entre-deux-guerres, a continué de se développer et de contribuer tant au raffinement des formulations théoriques et des techniques qu'à l'amélioration des pratiques d'orientation. De sorte qu'à l'aube du troisième millénaire, on doit reconnaître que si des facteurs externes imprévisibles interviennent toujours dans le cheminement professionnel des personnes, celles-ci disposent maintenant d'un répertoire considérable d'outils théoriques et pratiques susceptibles de les aider à mieux composer avec le hasard et d'en maîtriser les effets.

Pour circonscrire mon propos dans cet article, je me sers des quatre auteurs dont je viens de souligner l'importance. Comme mon exposé le montrera, d'autres chercheurs ont bien sûr apporté des contributions significatives à l'essor de la psychologie des intérêts professionnels telle que nous la révèlent les écrits scientifiques disponibles à ce jour.

LES PIONNIERS : EDWARD K. STRONG JR. (1884-1963) ET FREDERIC KUDER (1903-2000)

Définitions empiriques des intérêts

Super et Crites (Super et Crites, 1962; Super, 1964; Crites, 1999) ont identifié quatre méthodes pour évaluer et définir les intérêts professionnels de façon opérationnelle : 1) les **intérêts exprimés**, ce qu'on dit trouver intéressant, qui sont ceux que la personne dit être les siens en réponse à des questions orales ou écrites; 2) les **intérêts manifestés**, qu'on peut observer dans le comportement quotidien et qui s'expriment par les activités (loisirs, bénévolat, emploi) de la personne; 3) les **intérêts inventoriés**, au moyen de questionnaires, qu'on appelle inventaires et qui sont composés d'un grand nombre de questions sollicitant l'expression subjective d'intérêts, mais dont la notation objective des réponses permet d'établir des niveaux d'intérêts et de tracer le profil des préférences de la personne à l'égard de plusieurs catégories d'intérêts; et 4), contrairement aux intérêts inventoriés qui sont basés sur des réponses subjectives, les **intérêts testés**, au moyen de tests objectifs d'attention et de rappel de ce que la personne peut se souvenir avoir vu ou entendu. De ces quatre définitions opérationnelles des intérêts professionnels, seulement celle des intérêts inventoriés a fait l'objet de recherches exhaustives (Crites, 1999). Aussi, comme le faisait remarquer Super (1964, p.35), s'il existe aujourd'hui une psychologie des intérêts, c'est sans doute à cause des inventaires d'intérêts professionnels dont la fidélité et la validité ont fait l'objet d'une multitude d'études psychométriques (Fouad, 1999), notamment dans le cas du plus ancien encore en usage aujourd'hui, « l'Inventaire Strong d'intérêts professionnels » (*Strong Vocational Interest Blank*) (Strong, 1927, 1943, 1955, voir aussi Harmon, Hansen, Borgen et Hammer, 1994, ainsi que Loss et Porot, 1989) que son auteur

a élaboré avec ses étudiants durant les années 1920, à l'Université de Stanford en Californie. Cet inventaire visait initialement à différencier les profils de réponses « aime », « n'aime pas » ou « indifférent » des membres de diverses professions à des items verbaux (présentés sous forme d'énoncés écrits). Cet instrument a par la suite fait l'objet de plusieurs traductions et révisions visant à en élargir la base théorique et à en augmenter les possibilités d'application en recherche et dans la pratique; de sorte qu'il est encore, à ce jour, l'un des outils d'évaluation des intérêts professionnels les plus utilisés à travers le monde.

Inventaires utilisés dans les pays francophones

Il existe beaucoup d'autres inventaires d'intérêts professionnels à part le Strong. Parmi les plus connus, on peut mentionner ceux de Kuder (Kuder et Zytowski, 1991; Zytowski, 2001) et de Holland (nommément le *Vocational Preference Inventory*, Holland, 1985a, et le *Self-Directed Search*, Holland, Powell et Fritzsche, 1994), qui ont été adaptés et traduits en plusieurs langues, dont le français (voir Capel et Descombes, 1996, pour le Kuder, Dupont, 1979, pour « l'Inventaire personnel de Holland », Holland, 1985b, pour « l'Inventaire des préférences professionnelles », et Holland, 1994, pour « l'Orientation professionnelle par soi-même »). Dans les pays francophones, outre ces inventaires d'origine américaine du genre papier-crayon, on fait aussi usage, entre autres, de « l'Inventaire Rothwell-Miller Révisé » (IRMR) (Bernaud et Priou, 1994), du « Relevé d'intérêts professionnels » (RIP) (Botteman, Forner et Sontag, 1997), de « l'Inventaire et auto-analyse des intérêts professionnels » (Devoet et Gossuin, 1981) et, au Canada en particulier, de « l'Inventaire canadien d'intérêts professionnels » (ICIP) (Booth, Bégin et Lavallée (1983), du « Guide de recherche d'une orientation professionnelle » (GROP) (Roy et Thibault, 1993) et de « l'Inventaire de préférences professionnelles Jackson » (JVPI) (Jackson, 1977)¹. Il convient de mentionner aussi des épreuves basées sur la présentation de photos de personnes au travail, comme le *Der Berufsbilder-test* (Achtnich, 1986), « l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels » (VIP) (Dupont, Gingras et Tétreau, 2000) et le « Test visuel d'intérêts » (TVI)² (Tétreau et Trahan, 1986, 1988a), ce dernier ayant été élaboré aux fins précises de procurer une évaluation du profil des types Holland. Enfin, certains questionnaires d'intérêts papier-crayon, tels ceux du LIMEF (Segal et Duron, 1996) et « d'Aid'orient' » (Paineau, 1993, 1999), ont plutôt recours à l'ordinateur comme mode de présentation et sont ainsi intégrés à des systèmes informatisés; ce mode de présentation sera vraisemblablement de plus en plus courant à l'avenir.

Selon les groupes de personnes visés, leur âge, leur niveau de scolarité et de formation générale ou professionnelle, leur niveau de maîtrise de la langue principale ou commune de la société dans laquelle elles sont nées ou vers laquelle elles ont immigré, leurs antécédents ou leurs objectifs professionnels, ou selon le contexte et le type d'intervention professionnelle individuelle ou de groupe recherché, on utilisera l'un ou l'autre de ces inventaires de type verbal, papier-crayon, ou de type non verbal, pictographique. On pourra ainsi utiliser de préférence un inventaire de ce dernier type avec des adultes peu scolarisés, avec des adolescents éprouvant des difficultés d'apprentissage ou provenant d'un milieu socioculturel défavorisé, ou même, dans le cas du TVI,

avec des jeunes inscrits dans des voies scolaires régulières, comme le suggèrent les résultats de comparaisons des versions parallèles verbale et non verbale de cet inventaire (Nabahi, 1982; Tétreau, Gingras et St-Pierre, 1990; Tétreau et Trahan, 1986, 1988a).

Les instruments de mesure des intérêts que je viens de mentionner, et d'autres du genre, sont utilisés couramment³ par les conseillers pour aider ceux qui les consultent au sujet de leur orientation scolaire et professionnelle. Bien que cette pratique ne soit pas à l'abri de certaines critiques, particulièrement à l'égard de questions d'ordre méthodologique ou déontologique (Guichard et Huteau, 2001; Tinsley et Chu, 1999), de nombreuses recherches en ont démontré le bien-fondé par rapport à un grand nombre de critères affectifs, cognitifs et comportementaux (Bernaud et Vrignaud, 1996; Goodyear, 1990; Oliver et Spokane, 1988; Seligman, 1994; Spokane, 1991; Tétreau, Marocco, Balbinotti et Gingras, 1996; Whiston, Brecheisen et Stephens, 2003; Whiston, Sexton et Lasoff, 1998); notamment à l'égard de la prédiction des choix et de la réussite scolaire et professionnelle, de la satisfaction et de la persévérance dans ces choix, du processus de maturation professionnelle (Lévy-Leboyer, 1984a, 1984b), de la cristallisation (Marocco, 1991; Tétreau, Trahan et Marocco, 1991) ou de la décristallisation des préférences professionnelles (Tétreau, Marocco et Trahan, 1989), à l'occasion du Bilan de compétence (Blanchard, Sontag et Leskow, 1999) et lorsque leur utilisation est bien intégrée au processus de counseling (Guédon et Savard, 2000). Les revues de la documentation de Holland (1980, 1997), Goodyear (1990) et Marocco (1991) sur les effets spécifiques des inventaires d'intérêts les ont amenés à conclure que les personnes qui ont complété un inventaire d'intérêts font une plus grande énumération d'options professionnelles, manifestent une meilleure connaissance d'elles-mêmes, se sentent rassurées et plus certaines de leurs choix, sont plus actives dans la recherche d'information et font des choix plus réalistes et compatibles avec leurs caractéristiques personnelles. De plus, les études comportant une comparaison de différents inventaires entre eux, ou avec des traitements de counseling individuel ou de groupe ont mis en relief la similarité de leurs effets, lesquels ont semblé comparables à ceux observés chez des sujets qui ont suivi des séminaires, des ateliers, des sessions de formation ou autres cours d'éducation portant sur la carrière.

De l'avis de Savickas (1999, p. 19), c'est peut-être le succès de la pratique de l'utilisation des inventaires d'intérêts qui explique, du moins en partie, que les psychologues de l'orientation se soient rarement efforcés, de définir les intérêts professionnels au plan théorique et d'en expliquer l'origine et le développement chez les individus. En effet, selon lui, le savoir actuel sur les intérêts professionnels semble reposer davantage sur des assises empiriques que conceptuelles où les rapports entre les explications théoriques et les définitions opérationnelles ne sont guère précisés. Même encore de nos jours, ajoute-t-il (ibid. p. 20), cette tradition d'empirisme persiste chez des auteurs comme Lent, Brown et Hackett (1996) qui s'appuient sur une définition opérationnelle plutôt que conceptuelle des intérêts en formulant leur théorie sociocognitive du choix professionnel pour expliquer l'origine et le développement des intérêts scolaires et professionnels. En effet, à l'instar de Strong (1943) et de plusieurs autres avant eux, ces auteurs définissent les intérêts professionnels en termes de profils de réponses « aime », « n'aime pas » ou « indifférent » à l'égard d'activités ayant une incidence professionnelle.

La définition des intérêts de Strong

Paradoxalement, ayant fait ces constats, Savickas se met en frais d'établir le lien entre une approche empirique et une approche conceptuelle en montrant comment la définition des intérêts qu'a proposée Strong comporte non seulement tous les éléments essentiels d'une définition conceptuelle, mais synthétise les contributions de quatre systèmes majeurs de pensée, d'inspiration surtout américaine, qui prévalaient en psychologie au début du vingtième siècle : **l'associationnisme**, notamment celui de Herbart (1891) qui définissait l'intérêt principalement en termes de sa composante cognitive, c'est-à-dire qui éveille l'attention en la focalisant sur une activité ou un objet particulier, qui organise la perception; le **structuralisme** qui met l'accent sur la composante affective et subjective, le sentiment de plaisir que suscite l'intérêt, et dont Titchener (1899) qui concevait ce dernier comme un sentiment accompagnant l'état d'attention, fut l'un des représentants les plus notoires; **l'intentionnalisme** (« purposivism ») des Allport (1946), Arnold (1906) et McDougall (1929) qui souligne la dimension motrice, conative, d'appétence, d'inclination, de désir de l'intérêt qui imprime un mouvement vers, ou de retrait d'un objet que traduisent bien les « aime » « n'aime pas » de Strong; et le **fonctionnalisme** des Dewey (1913) et Claparède (1973) qui met l'accent sur le rôle instrumental de l'intérêt dans l'adaptation de la personne à son environnement. Selon Savickas (1999, p. 34), que Strong en ait été conscient ou non, les quatre éléments qualitatifs d'attention persistante, de sentiment d'attirance vers un objet, de direction et d'action que l'on retrouve dans sa définition des intérêts font écho à ces quatre systèmes de pensée. Cette définition est la suivante :

« Les intérêts sont donc des activités pour lesquelles nous éprouvons du goût ou du dégoût et vers lesquelles nous allons ou desquelles nous nous éloignons, ou concernant lesquelles à tout le moins nous maintenons ou discontinuons le statu quo; de plus, ils peuvent ou non être préférés à d'autres intérêts et ils peuvent persister selon des intervalles de temps variables. Ou un intérêt peut être défini comme un état d'esprit de goût/dégoût qui accompagne une activité, ou la pensée de faire cette activité. » (Strong, 1955, p.138, traduction libre).

Comme le souligne Savickas (ibid. p. 34), en plus des quatre éléments qualitatifs précités, cette définition des intérêts comporte deux éléments quantitatifs que Strong attribuait aux intérêts, soit la durée, c'est-à-dire le caractère répétitif, d'habitude et d'endurance de l'état d'être intéressé qui porte la personne à prolonger et à continuer les activités qui l'absorbent, et l'intensité, c'est-à-dire le fait que les intérêts coexistent chez la personne selon une hiérarchie qui révèle une préférence pour certaines activités plutôt que pour d'autres, même à l'intérieur d'un même intérêt général, comme dans le cas de l'amateur d'activités de plein air qui choisit de faire une randonnée pédestre plutôt qu'à bicyclette.

L'intérêt en tant que trait de personnalité

Si, comme l'explique Botteman dans l'article précédent celui-ci, les propos de Piaget et de Buhler ont permis l'amorce d'une distinction entre d'une part, l'intérêt en tant qu'état psychologique et, d'autre part, les intérêts en tant que dispositions ou traits de la personnalité, il

ne fait aucun doute que l'approche empirique qui a donné naissance à des inventaires d'intérêts tels ceux de Strong, de Kuder et de Holland a fortement contribué à raffermir et à mieux comprendre cette distinction. En effet, outre de pouvoir indiquer la position ou le statut psychologique d'une personne à l'égard d'un seul objet ou d'une seule activité spécifique, ces inventaires donnent la mesure de la consistance, de la persistance et de la stabilité relative d'un intérêt, c'est-à-dire de la disposition ou du trait de personnalité sous-jacent qui détermine en grande partie la perception sélective des stimuli. Ceci tient au fait que pour chaque échelle d'items homogènes dont ils sont en partie constitués, chaque item représente un intérêt spécifique – par exemple, aimer lire des magazines traitant de mécanique automobile – qui n'est en fait que le cas particulier de l'intérêt général auquel correspond l'échelle – en l'occurrence l'intérêt pour la mécanique –, de sorte qu'en additionnant les réponses « aime » données par le sujet, on obtient un profil de scores qui représentent ses intérêts généraux en tant que dispositions ou traits de sa personnalité. Les noms précis de ces intérêts généraux peuvent varier d'un inventaire à l'autre, mais ils sont généralement plutôt semblables et cette similarité nominale correspond habituellement à une similarité de contenu des échelles (Savickas, Taber et Spokane, 2002). Ainsi, un répondant qui obtiendrait un score élevé à l'échelle *Travail de bureau* du Kuder obtiendrait probablement des scores élevés aux échelles *Conventionnel* du TVI et *Tenue de bureau* du Strong.

Il convient de souligner ici, dans le cas d'inventaires d'intérêts comme le Strong, la distinction entre leurs échelles d'items homogènes, dont il vient d'être question, et leurs échelles empiriques, lesquelles sont constituées d'items hétérogènes visant à établir le degré de similarité du profil des réponses d'une personne avec celui des membres de professions particulières comme les infirmières ou les optométristes. Tel qu'indiqué plus haut, en élaborant son inventaire, Strong a d'abord constitué de telles échelles empiriques qui permettaient de déterminer et de dire à un répondant dans quelle mesure son profil d'intérêts ressemblait à ceux des infirmières, des optométristes ou de membres d'autres professions. Cette information pouvait certes être utile au répondant concerné, mais le problème restait que les scores obtenus à ces échelles empiriques ne permettaient pas de lui dire ce que c'était que d'avoir des intérêts semblables à ceux des membres de ces professions. C'est pour résoudre ce problème que les échelles d'intérêts généraux, qui correspondent à des regroupements d'intérêts spécifiques semblables et qui décrivent clairement le genre d'activités de travail qui plaît au répondant, ont fait leur apparition. Ce fut d'ailleurs là une des principales contributions de Kuder à la psychologie des intérêts. La formule C (« vocational ») de son inventaire, qui fut publié pour la première fois en 1939 (Kuder, 1956), était précisément constituée d'items homogènes regroupés dans 10 échelles fondamentales correspondant à autant de secteurs généraux d'activités, à savoir : Plein air, Mécanique, Numérique, Scientifique, Persuasion, Artistique, Littéraire, Musique, Service social et Travail de bureau; une onzième échelle, Informatique, fit son apparition par la suite avec la publication de la version de 1965. Dans le cas du Strong, Campbell (Campbell, 1974; Campbell, Borgen, Eastes, Johansson et Peterson, 1968), à partir des matrices d'intercorrélations des items de l'inventaire, a aussi constitué une vingtaine d'échelles fondamentales permettant de déterminer les intérêts du sujet en référence avec autant de secteurs généraux d'activités, lesquels recouvrent en grande partie, mais en les différenciant davantage, ceux identifiés par Kuder.

C'est aussi en tant que disposition ou trait de la personnalité que Dupont, Gendre, Berthoud et Descombes (1979) ont proposé leur définition des intérêts. Cette définition, toujours très citée d'ailleurs, synthétise ce qu'ils estiment en être les éléments essentiels de la façon suivante :

« À notre avis, les intérêts correspondent à des tendances ou dispositions relativement stables ou durables (et dont le développement semble associé à celui de l'image de soi); orientées vers différents domaines d'objets ou, plus exactement, vers différents domaines d'activités et d'expériences vécues dans un milieu culturel donné, ces tendances seraient également conditionnées par les pressions plus ou moins fortes définissant les rôles dévolus aux deux sexes. » (p. 11)

En concevant les intérêts comme des traits de la personnalité, la question se pose de savoir où ils se situent et quel rôle ils jouent parmi l'ensemble des autres variables de la personnalité, notamment les variables de motivation que sont les attitudes, les valeurs et les besoins. Dupont et al. répondent à cette question (ibid. p. 12) en suggérant que les attitudes correspondent davantage à des prises de position à l'endroit de situations ou d'événements hétérogènes impliquant souvent un jugement que n'évoque pas le concept d'intérêts. Ces auteurs pensent que les intérêts, en raison de leur orientation vers des activités concrètes, se différencient également des valeurs qui représenteraient plutôt des principes abstraits de comportement que la personne peut estimer vitaux pour elle-même et qui seraient de l'ordre de la conviction. Enfin, ils estiment que les besoins, qu'ils soient de type biologique, affectif ou conatif, sont plus fondamentaux et plus fortement liés au moi que ne peuvent l'être les intérêts. De sorte que, dans un modèle hiérarchique des motivations, les intérêts se trouveraient subordonnés aux valeurs, et celles-ci aux besoins. Cette représentation des relations entre ces trois types de déterminants du comportement trouve d'ailleurs un écho dans les formulations théoriques de Super à leur égard (voir plus bas).

En s'interrogeant sur les rapports des intérêts à d'autres variables de la personnalité, il convient de clarifier ce que l'on peut signifier lorsqu'on dit qu'ils constituent des « traits » de personnalité. À cet égard, Buss (1989) estime que si les approches comportementale, dynamique (psychanalytique), phénoménologique-existentielle et sociocognitive sont nécessaires pour comprendre le développement et le fonctionnement de la personnalité, elles ne permettent pas de la définir. En effet, selon Buss, ce qui distinguerait la personnalité en tant que sujet d'étude seraient les différences individuelles auxquelles renvoient les traits de personnalité; ce qui ferait de ces derniers, pour autant qu'ils manifestent une certaine consistance dans le temps, les caractéristiques uniques permettant de définir la personnalité. Cette façon de voir s'inscrit bien dans l'optique du principe de l'autonomie fonctionnelle des motivations (« functional autonomy of motives ») auquel Allport (1937) faisait appel pour expliquer le comportement individuel et dire que les motifs d'agir des personnes leur sont toujours actuels, quelle qu'en ait été la genèse dans leur histoire personnelle. Cet auteur était d'avis qu'avec l'âge, les dispositions personnelles de l'enfant se transforment en des ensembles distincts de déterminants, notamment les intérêts, qui acquièrent un dynamisme autonome d'induction du comportement qui peut être

complètement dissocié des conditions qui lui ont donné naissance. Allport donnait pour exemple, parmi plusieurs autres, le cas de l'étudiant qui entreprend initialement de suivre un cours de son programme d'études parce qu'il est obligatoire, ou parce qu'il se donne à un moment qui convient mieux dans son horaire, ou encore parce que cela plaît à ses parents, pour finalement se retrouver totalement intéressé par le sujet d'étude, parfois pour le reste de sa vie. Les motifs de départ ont complètement disparu. Ce qui était un moyen pour atteindre une fin est devenu une fin en soi.

Un autre sens que comporte l'expression « trait de personnalité » est celui que l'on peut associer avec les approches ou les théories de personnalité dites « traits-facteurs » ou « traits et facteurs »; par exemple, celles de Cattell (Cattell et Dreger, 1978), Guilford (1959) et Eysenck (1960). À la différence d'Allport, ces auteurs partagent l'usage extensif qu'ils ont fait de l'analyse factorielle, une méthode statistique particulière d'analyse d'instruments de mesure et de questionnaires de toutes sortes, y compris les questionnaires de personnalité. Toutefois, si l'on fait abstraction des caractéristiques importantes qui distinguent leurs approches, ils partagent tous avec Allport l'opinion que, une fois que les traits de personnalité sont bien établis et structurés chez l'adulte en systèmes plus ou moins hiérarchisés, ils constituent des déterminants dynamiques immédiats du comportement. À un niveau plus général de l'organisation des traits de personnalité chez les individus, on parlera de *types* de personnalité. Il peut être utile ici de noter la distinction d'Allport entre un trait et un type de personnalité : selon lui, on peut dire d'une personne qu'elle possède un trait mais non un type; un type correspond à une catégorie idéale de l'observateur permettant de situer les personnes par rapport à des ensembles de traits.

LES INTÉRÊTS EXPRIMENT LA PERSONNALITÉ : JOHN L. HOLLAND (1919-....)

Bien avant que l'on tente par des recherches empiriques de savoir ce qu'il en est précisément des relations entre les intérêts et les autres variables de la personnalité, Holland avait déjà proposé de définir les intérêts professionnels comme « l'expression de la personnalité au travail, dans les passe-temps, les activités récréatives et les préférences (1966, p. 3). Aussi, dans les formulations les plus récentes de sa théorie du choix professionnel, qu'il sous-titre comme « Une théorie des personnalités professionnelles et des environnements de travail », Holland (1996, 1997, 1999) fait état des recherches qui, depuis les quatre dernières décennies, démontrent la similarité et la stabilité relative des caractéristiques personnelles des individus qui préfèrent, choisissent et se retrouvent dans les mêmes professions, confirmant ainsi l'hypothèse que les intérêts professionnels constituent un prolongement de la personnalité et reflètent les motivations des individus. Ainsi, selon Holland, plus que l'expression d'un simple intérêt, le choix d'une profession est l'expression de toute la personnalité. Dans cette optique, les intérêts professionnels réfèrent nécessairement à des constellations de traits ou d'attributs de la personnalité qui se forment chez l'individu en réponse aux sollicitations de l'extérieur, notamment celles de résoudre les tâches associées à son stade de développement. Ces constellations de traits sont constituées de préférences personnelles et professionnelles, de croyances et de valeurs, de besoins, d'attitudes, de perceptions de soi, de réactions particulières au stress environnemen-

tal et, plus généralement, de modes privilégiés d'adaptation personnelle caractéristiques des individus appartenant à diverses familles de métiers et de professions. C'est ainsi qu'à un univers différencié selon six sortes d'environnements professionnels correspondraient six types ou modèles théoriques de personnalité, soit les types psychologiques (purs – typologie RIASEC) suivants: (R) **Réaliste** (au sens d'esprit concret, intérêt pour les professions qui supposent l'usage d'outils et de machines), (I) **Investigateur** (caractérisé par un esprit scientifique et une curiosité intellectuelle); (A) **Artiste** (intérêt pour les professions impliquant la manipulation très libre de matériaux afin de créer des oeuvres artistiques); (S) **Social** (préfère les tâches qui ont une intention morale ou sociale de service et qui impliquent des relations interpersonnelles soutenues); (E) **Esprit d'entreprise** (animé par un esprit d'entreprise); (C) **Conventionnel** (préfère les tâches souvent associées au fonctionnement des machines de bureau et des ordinateurs). Comme on l'aura remarqué, les noms donnés aux types Holland et leur description ne sont pas sans rappeler ceux et celles utilisés pour les échelles fondamentales des inventaires de Strong et de Kuder. De fait, dans le cas du Strong, les travaux de Campbell, Holland et Hansen ont convergé dans le sens, d'une part, de la construction de six échelles d'intérêts généraux utilisant la typologie Holland (RIASEC) et, d'autre part, de l'organisation de la présentation des résultats des échelles professionnelles et fondamentales selon cette même typologie (Campbell et Holland, 1972; Hansen et Campbell, 1985; Hansen, 1992).

À la question de savoir comment une personne en vient à être d'un type plutôt que d'un autre, Holland (1997, p. 2) affirme plus qu'il n'explique que l'expérience particulière que chacun fait de ses déterminants personnels et socioculturels – dispositions héréditaires, influence des parents et des pairs, classe sociale d'origine, environnement physique - l'amène avec le temps à développer des intérêts distincts et certains qui l'entraînent à acquérir un ensemble caractéristique de comportements, d'attitudes et d'habiletés lui permettant de s'adapter à son environnement. En fin de compte, ces intérêts, ces attitudes et ces habiletés engendreraient chez la personne une disposition particulière à penser, à percevoir et à agir de façons spéciales et, surtout, à poursuivre activement un cheminement professionnel lui permettant de se retrouver dans un type d'environnement physique et interpersonnel compatible ou, selon l'expression de Holland, « congruent » avec son type de personnalité. Les types apparaissent ainsi plus comme des agents actifs que comme des réceptacles passifs des influences de l'environnement. Holland donne en exemple le cas des personnes qui ressemblent au type Social : leurs intérêts les orienteront vraisemblablement vers des professions à caractère social comme l'enseignement, le travail social ou la pastorale, plutôt que vers des professions exigeant des habiletés mécaniques. Elles seront portées à se percevoir comme compatissantes et habiles à aider les autres à résoudre leurs problèmes personnels et elles donneront beaucoup d'importance aux causes sociales ou communautaires. Elles seront aussi portées à s'entourer de personnes qui ont des intérêts, des habiletés et une conception des choses semblables aux leurs. Ce faisant, elles créeront leur environnement professionnel tout autant qu'elles le rechercheront et, dans la mesure où elles se retrouveront effectivement dans un environnement professionnel de type social, avec des personnes partageant le même type, et donc congruent avec leur type de personnalité, leurs chances de succès et de satisfaction professionnels seront, en principe, d'autant plus grandes.

Un modèle hexagonal

Les recherches de Holland l'ont amené à avancer que les types sont structurellement reliés entre eux selon le modèle d'un hexagone dans un espace à deux dimensions, où chacun est représenté par un sommet. Les types qui sont fortement reliés entre eux et qui partagent plusieurs traits se retrouvent ensemble, adjacents, à la périphérie. En revanche, les types ayant un faible lien entre eux sont les plus éloignés les uns des autres et apparaissent en opposition sur l'hexagone. Aussi, à partir de la matrice des corrélations obtenues entre des mesures opérationnelles, les six types ont été ordonnés sur l'hexagone selon la séquence RIASEC. Les types les plus contrastants sont donc ceux constitués par les pointes se rapportant aux axes « personnes (S) vs choses (R) », « orientation théorique (I) vs pratique (E) » et « approche convergente (C) vs divergente (A) ». De fait, afin d'en expliquer le fonctionnement, Prediger (1981, 1982; Prediger et Vansickel, 1992) a proposé de superposer deux dimensions bipolaires, « personnes-choses » et « données-idées, » sur l'hexagone de Holland. Pour sa part, Hogan (1983) a suggéré les deux dimensions de « sociabilité » et « conformité » pour définir la structure de personnalité sous-jacente à l'hexagone. À la suite de leur analyse statistique de la structure de l'hexagone, Rounds et Tracey (1993) ont conclu que les dimensions proposées par Prediger et Hogan sont toutes valables et qu'elles contribuent également à la compréhension de la théorie de Holland.

Il existe quelques façons de déterminer le profil typologique d'une personne, la plus courante étant probablement celle qui consiste à comparer ses scores à des questionnaires ou à des inventaires permettant d'obtenir une cote pour chacun des six types. Les six cotes obtenues constituent le profil typologique de la personne, la cote la plus élevée correspondant à son type dominant, par exemple le type investigateur, la deuxième à son type secondaire, par exemple le type artiste, la troisième à son type tertiaire, par exemple le type social, et ainsi de suite jusqu'au sixième type. En pratique on s'en tient aux deux ou trois cotes les plus élevées du profil, ce qui est suffisant pour définir des « sous-types » et déterminer le degré de consistance ou de cohérence du profil, c'est-à-dire dans quelle mesure les cotes les plus élevées correspondent à des types adjacents sur l'hexagone. Ainsi, dans l'exemple précédent d'une personne au profil ou sous-type IAS, constitué par ses trois cotes les plus élevées selon un ordre décroissant, on dira qu'il s'agit d'un profil cohérent car les types S et A et A et I, qui sont adjacents sur l'hexagone, partagent plusieurs traits semblables. En examinant le profil des cotes obtenues, on peut aussi en établir le degré de différenciation, c'est-à-dire dans quelle mesure il est plutôt plat ou clairement défini par un ou deux seuls types dont les cotes sont très éloignées des autres. En principe, la probabilité qu'une personne se forme une identité professionnelle claire et stable, qu'elle trouve un environnement en accord avec son profil, stabilise ses choix et son cheminement professionnels et s'en trouve satisfaite augmente avec le degré de cohérence et de différenciation de son profil ou sous-type. Comme le fait remarquer Holland, « Le simple sens commun rend inacceptable l'idée d'une typologie basée sur l'hypothèse qu'il n'y a que six sortes de monde » (1997, p. 3). Par contre, un modèle permettant de sérier le degré de ressemblance d'une personne à chacun de six types donne lieu à une possibilité de 120 sous-types, si l'on s'en

tient aux trois cotes les plus élevées, et à une possibilité de 720 sous-types à partir des six cotes, ce qui peut tenir compte de la complexité de la personnalité.

Partant de l'idée que les similitudes qu'une personne entretient avec les types devraient permettre de prédire dans une large mesure son comportement personnel et professionnel, Holland (1997) formule vingt-sept hypothèses qui lui paraissent se déduire logiquement de la nature des types et de leurs relations structurelles. Ces hypothèses concernent notamment le cheminement, les aspirations et la réussite professionnels, ainsi que le comportement social et éducatif et le degré d'engagement et de satisfaction dans la carrière. Suivent dix-sept autres hypothèses relatives aux environnements de travail, huit relatives aux raisons sous-jacentes au changement ou à la stabilité professionnelle et, finalement, quatre concernant les interactions entre les types de personnalité et les environnements de travail.

A l'appui de sa thèse que les types expriment la personnalité et permettent de décrire l'ensemble du comportement de la personne dans ses relations avec son environnement, Holland (1997) se réfère, entre autres, à plusieurs recherches qui ont permis de constater des corrélations significatives entre les scores au *Vocational Preference Inventory* (VPI) (Holland, 1985a) ou au *Self-Directed Search* (SDS) (Holland et al., 1994) et les scores à d'autres inventaires mesurant différentes variables de personnalité. Parmi les recherches du genre, il s'en trouve sept conduites depuis 1984 dont il fait particulièrement état (Holland, 1999) à cause de l'instrument utilisé, le *NEO-PI-R* (Costa et McCrae, 1992), dont les 5 échelles – correspondant aux facteurs Névrosisme, Extraversion, Ouverture d'esprit, Amabilité et Attitude consciencieuse – et les 30 sous-échelles recouvrent une grande diversité de variables de la personnalité. Les résultats de ces recherches appuient la thèse de Holland en montrant une très grande validité de convergence entre les scores au SDS et ceux du *NEO-PI-R*, les corrélations obtenues étant souvent relativement élevées, de l'ordre de 0,35 à 0,55, semblable d'ailleurs à celui des corrélations que nous avons nous-mêmes observées (Tétreau, Trahan et Hébert, 1995) entre les échelles du TVI et les variables mesurées par le « Questionnaire de recherche sur la personnalité » de Jackson (1984). On peut conclure de ces résultats que les intérêts caractéristiques des types Investigateur et Artiste sont reliés à l'Ouverture d'esprit, et que ceux des types Social et Esprit d'entreprise le sont fortement à l'Extraversion. Plus encore, les données de la recherche amènent à penser que les scores aux cinq échelles du *NEO-PI-R* permettent de prédire l'appartenance concomitante aux catégories d'intérêts professionnels de Holland : ajoutés à l'Amabilité chez les femmes, l'Ouverture d'esprit et l'Extraversion reproduisent l'hexagone de Holland dans un espace à deux dimensions (Tokar et Swanson, 1995). Il convient de souligner, toutefois, que l'on observe moins de points de convergence entre les deux modèles dans le cas des échelles Névrosisme et Amabilité du côté du *NEO-PI-R*, et Investigateur et Réaliste du côté du SDS. La grandeur des corrélations varie aussi selon le sexe des sujets et, s'il est vrai qu'on observe beaucoup de chevauchement entre les deux modèles, il demeure que chacun rend compte d'une variance qui lui est unique (Defruyt et Mervielde, 1997) et qu'ils ne sauraient être substitués l'un à l'autre, comme le confirment clairement de récentes méta-analyses (Barrick, Mount et Gupta, 2003; Larson, Rottinghaus et Borgen, 2002) de leurs relations.

Étant donné l'importance que Holland attribue aux relations entre sa typologie et le modèle des cinq facteurs du *NEO-PI-R*, il n'est peut-être pas sans intérêt de noter ici, à la suite de Swanson (1999), que ce modèle représente un système largement reconnu pour décrire de façon globale les dimensions fondamentales de la personnalité. En effet, les cinq dimensions ont été observées dans plusieurs recherches utilisant diverses méthodologies, de sorte que le modèle peut servir pour interpréter les données de d'autres systèmes de personnalité.

Il appert aussi que la structure des traits de personnalité définie par le *NEO-PI-R* pour la population américaine semble assez universelle, du moins dans le sens où on l'a retrouvée pour six traductions de l'instrument utilisées auprès d'échantillons culturels d'une assez grande diversité (allemand, portugais, hébreux, chinois, coréens et japonais) totalisant 7 134 sujets appartenant à cinq familles linguistiques différentes (MacCrae et Costa, 1997). Enfin, il apparaît que les traits de personnalité mesurés par cet instrument ont tendance à se stabiliser au début de la vie adulte et à demeurer plutôt stables durant les décennies suivantes (McCrae et Costa, 1990, 1994), et même jusque dans la vieillesse (Costa et McCrae, 1980).

L'état actuel de la recherche

Les avancés théoriques de Holland ont maintenant fait l'objet de centaines d'études empiriques (outre la revue qu'en a fait Holland, 1997, on pourrait aussi consulter celles de Borgen, 1991, Bujold et Gingras, 2000, et Osipow et Fitzgerald, 1995), aux États-Unis, bien sûr, mais aussi dans beaucoup d'autres pays. Le bilan général des travaux semble appuyer les principales hypothèses de la théorie voulant que le choix, le comportement et l'adaptation professionnels des individus soient largement influencés par leur type dominant et la configuration de leurs traits de personnalité. D'aucuns, même parmi les plus critiques (p. ex. Tinsley, 2000a, 2000b), diront que, dans l'ensemble, la recherche révèle que la typologie est fondée et que le modèle de la congruence personne-environnement (« person-environment fit ») sur lequel repose l'hypothèse de la congruence est valide. En effet, l'idée générale de la théorie que les gens recherchent des environnements qui correspondent à leur personnalité est maintenant bien documentée. Il en est de même pour l'affirmation de Holland à l'effet que « l'histoire des intérêts, des choix et des expériences professionnelles d'une personne témoigne davantage de continuité et d'ordre que d'incohérence et de hasard » (1976, p. 522). Par exemple, en se basant sur leur type dominant à un inventaire d'intérêts, ou même sur la simple expression de leurs aspirations professionnelles, on observe régulièrement que les taux de succès de la prédiction des domaines préférés ou choisis des individus sont élevés et statistiquement significatifs (Holland, 1996; Proulx, 1982; Tétréau et Trahan, 1986).

La démonstration de la validité de l'hypothèse de la congruence est toutefois loin d'être univoque et fait toujours l'objet de controverses (Holland, 1997, pp.161-167; Gati, 2000; Prediger, 2000; Rounds, McKenna, Hubert et Day, 2000; Spokane, Meir et Catalano, 2000), notamment en ce qui a trait à la prédiction de la satisfaction professionnelle, plusieurs études, dont certaines bien contrôlées, n'ayant trouvé aucune relation entre la congruence des intérêts professionnels avec le métier choisi ou occupé d'une part, et la satisfaction vécue dans ce même métier d'autre

part. Il demeure qu'une revue critique des méta-analyses les plus récentes des résultats des recherches sur cette relation de la congruence avec la satisfaction professionnelle (Meir, 1995; Meir, Melamed et Dinur, 1995; Spokane, Meir et Catalano, 2000) a révélé des corrélations moyennes significatives de l'ordre de 0,25 à 0,42, relativement très élevées si l'on tient compte des nombreux facteurs autres que les intérêts, tels le niveau ou le genre de rémunération, ou le sentiment d'une identité professionnelle distincte (Carson et Mowesian, 1991), qui sont susceptibles d'affecter la satisfaction professionnelle. En ce qui a trait aux autres concepts intimement liés à celui de la congruence, Holland (1997) reconnaît lui-même, en ce qui concerne la différenciation, que l'évidence empirique demeure mitigée. Les recherches ont en effet montré que sa valeur prédictive de la stabilité des préférences professionnelles est plutôt faible; ce qui est sans doute attribuable, du moins en partie, aux difficultés méthodologiques de la constitution d'indices valides de différenciation basés sur l'élévation du profil des intérêts qui ne soient pas affectés par les styles de réponse, comme la tendance à acquiescer (Balbinotti et Tétréau, 2000; Prediger, 1998). Par contre, les études sur la cohérence ont produit des résultats permettant de conclure qu'elle est clairement reliée à la stabilité et à la direction des préférences professionnelles. De même, les recherches sur l'identité, notamment celles qui ont utilisé la mesure directe de ce concept que constitue le *Vocational Identity Scale* (Holland, Johnston et Asama, 1993, traduit en français sous le titre « Échelle d'identité professionnelle » par Ouellette, 1984), plutôt qu'une estimation indirecte basée sur les mesures de cohérence et de différenciation, ont mis en relief que les scores élevés à cette échelle étaient reliées à des caractéristiques souhaitables comme la maturité professionnelle, l'estime de soi et le sentiment de compétence, tandis que les scores bas l'étaient à des caractéristiques comme l'anxiété et la difficulté de résoudre les tâches inhérentes au processus du choix professionnel.

Plusieurs recherches couvrant une grande diversité d'échantillons aux États-Unis et ailleurs ont validé le modèle hexagonal (Holland, 1997). Toutefois, encore ici les résultats de plusieurs autres études ne permettent pas de tirer des conclusions univoques. Ainsi, en réaction à ce modèle et à la nature de l'arrangement des intérêts qui en découle, certains chercheurs tels Tracey, Rounds et Day (Tracey 1997; Rounds et Day, 1999; Tracey et Rounds, 1993, 1995, 1996) trouvent que le choix de six types psychologiques et d'échelles de mesure correspondantes comme l'a fait Holland, ou de huit comme l'ont suggéré d'autres auteurs (Gati, 1991; Meir et Barak, 1974) qui s'inscrivent dans la ligne des recherches de Roe (1956) mais dont la classification des professions est virtuellement identique à celle de Holland (Zytowski, 1986), semble plutôt arbitraire. Selon eux, l'élément saillant des intérêts professionnels est leur distribution uniforme autour d'un cercle. Il n'y aurait pas de base empirique indiquant qu'un choix de six points sur ce cercle est supérieur à un choix de huit. On pourrait théoriquement identifier un nombre infini d'échelles ou de types sur le continuum circulaire de Holland ou sur celui de Roe. De sorte que la décision de n'en retenir que six ou huit, ou même cinq ou dix, dépendrait davantage de considérations pratiques. De plus, estimant que la dimension prestige fait partie intégrante de la structure des intérêts, ces auteurs proposent un modèle sphérique qui, en ajoutant cette dimension aux modèles de Holland et de Roe, permet d'identifier seize types susceptibles, à leur avis, de mieux rendre compte de la réalité. Qu'un tel modèle soit plus conforme à la réalité au plan théorique

constitue une proposition que des recherches subséquentes permettront de vérifier, mais en attendant on pourrait tenter de mettre à profit ses possibilités d'applications pratiques.

L'universalité du modèle

L'adéquation du modèle de Holland aux deux sexes, aux minorités ethniques américaines, ainsi qu'à diverses cultures et populations à travers le monde a aussi été mise à l'épreuve et remise en question à plusieurs reprises. Par exemple, dans deux études de Rounds et Tracey (1993, 1996), dont une méta-analyse de 76 échantillons provenant de 18 pays, il est apparu que le modèle ne s'appliquait pas aussi bien aux minorités ethniques américaines et aux échantillons étrangers qu'aux échantillons américains tirés de la population à majorité blanche. Cette observation a été ensuite confirmée par des études conduites auprès d'échantillons asiatiques (Farh, Leong et Law, 1998; Leong, Austin, Sekaran et Komarraju, 1998; Soh et Leong, 2001). Par contre, dans une étude avec des échantillons de travailleurs adultes américains d'origine africaine (N=805), hispanique (N=686), asiatique (N=795) et blanche (N=36 632), d'autres chercheurs (Fouad, Harmon et Borgen, 1997) n'ont trouvé aucune différence d'adéquation du modèle de Holland entre ces échantillons. Plus récemment encore, Day et Rounds (1998) refirent les calculs et des analyses plus serrées avec des échantillons plus considérables (N=49 450) qui les amenèrent à conclure que, du moins aux États-Unis, « les gens d'ethnie et de sexe différents partagent une même représentation cognitive du monde du travail » (p. 734). C'est vers une généralisation semblable que nous ont aussi conduits les résultats des études avec le TVI auprès d'échantillons totalisant plus de 35 000 sujets des deux sexes représentatifs, au premier chef, de populations scolaires francophones et anglophones canadiennes des trois cycles, mais représentatifs aussi de populations comparables en Belgique, au Brésil, en Colombie, en Côte d'Ivoire, en France, au Maroc, au Paraguay, au Portugal, en Suisse en Uruguay et aux USA (Cañete et Varesini, 1986; Corbeil, 1983; Desruisseaux, Tétreau et Trahan, 1989; Marocco, Tétreau et Trahan, 1984; Sandoval Avella, 1989; Tade, 1984; Tétreau et Trahan, 1986; Tétreau, Trahan et Marocco, 1989; Tétreau, Trahan et Sandoval Avella, 1992).

Rounds et Day (1999) attribuent l'inconsistance de ces résultats en partie à des problèmes d'échantillonnage. De leur côté, dans une étude de la comparaison des réponses à l'inventaire Strong de deux échantillons d'étudiants des deux sexes de niveau secondaire, l'un américain (N= 1 598) et l'autre français (N=1 312), les résultats ont amené Vrignaud et Bernaud (1994a, 1994b) à conclure que le modèle de Holland était transférable en France, mais aussi que tant les intérêts des étudiants français que ceux des étudiants américains étaient, selon toute évidence, plus pentagonaux qu'hexagonaux. Pour leur part, leurs collègues Broonen et El Ahmadi (1994) ont trouvé, à partir de trois analyses factorielles confirmatoires appliquées à 200 inventaires SDS complétés par des élèves de terminale secondaire, que « ...la structure hexagonale est mieux soutenue chez les garçons que chez les filles. » (p 41), une conclusion qui s'apparente à celle à laquelle on est arrivé dans le cas des résultats de collégiennes et de collégiens de niveau universitaire chinois à une version chinoise du Strong (Tang, 2001).

Il est bien possible, comme le suggèrent Rounds et Day (1999), que l'inconsistance des résultats soit attribuable en partie à des problèmes d'échantillonnage. Toutefois, comme le fait remarquer Fouad (1999), une constante semble se dégager de l'ensemble des études relatives à la validité structurale de la typologie de Holland : si un hexagone équilatéral parfait ne permet pas d'expliquer les données pour aucune des populations étudiées, on observe par contre une représentation circulaire selon l'ordre RIASEC tant pour les hommes que pour les femmes, de même que pour la plupart des groupes ethniques étudiés, les jeunes noirs d'Afrique du Sud constituant apparemment une de ces exceptions qui confirment la règle (du Toit et de Bruin, 2002).

S'il peut sembler que le monde du travail est ainsi organisé autour d'une structure similaire au modèle hexagonal de Holland et plutôt invariable à travers les cultures, on ne peut toutefois en conclure que les types Holland ont nécessairement tous la même signification d'un groupe culturel à l'autre. Il est bien plausible qu'une même structure puisse se retrouver dans différentes cultures qui attribuent néanmoins des significations un peu dissemblables aux types d'intérêts. Une étude récente de validation de la théorie de Holland à Singapour (Soh et Leong, 2001) illustre très bien ce point. Les résultats de la comparaison des scores de collégiens chinois et américains obtenus aux mêmes inventaires d'intérêts et de valeurs montrent en effet une différence perceptible des significations accordées au type Investigateur (consistante avec la différence d'orientation individualiste/collectiviste des deux échantillons), même si la structure des intérêts s'avère semblable d'un échantillon à l'autre.

Il ressort de ce qui précède que s'il peut être justifié au plan psychométrique d'utiliser avec des personnes de cultures diverses des instruments validés pour ces cultures comme l'Inventaire Strong ou le TVI, il convient de prendre note que la grandeur des corrélations entre les échelles de ces instruments représentant les types Holland peut varier sensiblement d'une culture à l'autre (Fouad et al., 1997) et, donc, que l'interprétation des résultats doit tenir compte de ce que ces personnes ne perçoivent pas toutes nécessairement de la même façon les similarités entre ces types. En d'autres termes, pour que les résultats aient du sens, leur interprétation doit être individualisée et tenir compte de façon nuancée des influences que l'appartenance culturelle peut avoir sur la perception des environnements de travail de la classification Holland (Flores, Spanierman et Obasi, 2003). L'ouvrage collectif sur les déterminants des intérêts professionnels des membres des minorités visibles aux États-Unis, dirigé par Leong (1995), illustre très bien cette remarque en montrant comment ces populations sont susceptibles de rencontrer de multiples barrières en tentant de pénétrer un marché du travail dans une culture dominante qui n'est pas la leur. Pour chacune de ces populations, les auteurs expliquent comment tant la façon de faire des choix professionnels que les choix professionnels eux-mêmes peuvent être influencés par les valeurs culturelles et par les conséquences anticipées de ces choix au plan de la réussite et de la satisfaction, selon que la profession considérée semble plus ou moins permettre l'actualisation de ces valeurs, par exemple, individualistes vs collectivistes (Young, Ball, Valach, Turkel et Wong, 2003). L'influence des intérêts professionnels sur les choix de carrière de ces populations serait ainsi modulée par les attentes culturelles et familiales de succès et de satisfaction. Ces attentes seraient elles-mêmes affectées par les variables du statut socio-économique, du sexe, de la discrimination (positive ou négative) et du support environnemental.

Il ressort clairement que les antécédents d'exclusion du noyau central de la société américaine que partagent les minorités visibles de cette société n'est pas sans relation avec leur expérience d'insertion professionnelle, et avec la perception d'eux-mêmes qu'ils développent depuis leur enfance qu'ils sont nés, selon l'expression populaire, pour un petit pain (Bigler, Averhart et Liben, 2003). On peut mieux comprendre alors pourquoi, aux États-Unis, les Américains d'origine africaine et latino-américaine ont tendance à se retrouver davantage dans certaines professions, souvent peu prestigieuses, plutôt que dans d'autres. Ce même ouvrage collectif dirigé par Leong invite aussi à la prudence et à ne pas généraliser cette constatation, car il existe des différences individuelles importantes à l'intérieur des groupes, notamment selon le pays d'origine, le niveau d'acculturation, le niveau socio-économique, le stade ou degré d'identité raciale et culturelle, le statut de génération, l'éducation, le sexe et l'âge.

Les différences des profils Holland selon le sexe

En ce qui a trait à la signification des types Holland pour les hommes et les femmes, il convient de rappeler que les études portant sur l'organisation des aspirations et des intérêts professionnels ont régulièrement conclu à des différences persistantes entre les deux sexes, et cela indépendamment de l'âge, du pays et de l'appartenance linguistique ou culturelle (Dupont et al., 1979). Tyler (1955) avait déjà observé que, dès la quatrième année du primaire, s'installent une différenciation et une cohérence marquée des intérêts professionnels selon le sexe. Une revue des études subséquentes a amené Rounds et Day (1999) à conclure que si leurs auteurs ont obtenu plus ou moins de succès à vérifier l'émergence d'une structuration RIASEC des intérêts à partir de la quatrième année du niveau primaire, elles ont très généralement mis en relief des différences selon le sexe chez les enfants comparables à celles observées pour les adultes, notamment à l'égard de la dimension personnes/choses. De sorte que, malgré les changements sociaux qui ont amené une plus grande participation des femmes au monde du travail depuis quelques décennies, et malgré les efforts pour éliminer les biais sexuels dans les items des inventaires d'intérêts (Diamond, 1975; Swaney, 1995; Title et Zytowski, 1978), les scores obtenus par les hommes et les femmes à ces inventaires continuent de mettre en relief des profils Holland différents, ceux des hommes révélant plus souvent des intérêts caractéristiques des types réaliste et investigateur, tandis que ceux des femmes montrent davantage des intérêts pour les activités des types artiste, social et conventionnel. Cette différenciation des intérêts selon les genres s'est confirmée même lorsqu'on a donné le choix à 295 filles et 297 garçons québécois de la cinquième année du niveau primaire jusqu'à la onzième du niveau secondaire, dans une expérimentation faisant appel à une inversion du sexe des personnages apparaissant sur les images du TVI, d'indiquer s'ils préféraient le modèle du travailleur ou de la travailleuse correspondant à leur propre sexe (Tétreau et Trahan, 1988b). Suivant le principe de l'identification à son propre sexe, une majorité des garçons et des filles ont effectivement exprimé une préférence pour le modèle correspondant à leur sexe, mais les profils de leurs intérêts n'en ont pas moins continué de refléter les différences traditionnelles selon le sexe. Par exemple, bien que les garçons aient préféré le modèle masculin au modèle féminin du téléphoniste-standardiste et, contrairement au principe d'identification, le modèle féminin au modèle masculin

du réparateur d'appareils de télévision, ils ont néanmoins assigné à ce dernier (modèle réaliste) sur l'échelle d'intérêts en cinq points, une valeur de deux points plus élevée qu'au premier (modèle conventionnel). Pour illustrer davantage, une même différence de deux points plus élevée pour le type social, représenté par le modèle de l'infirmière (« aime »), que pour le modèle réaliste de la cordonnière (« n'aime pas » ou « n'aime pas du tout »), a été observée dans le cas des filles, qui ont pourtant préféré le modèle féminin au modèle masculin tant pour l'une que pour l'autre de ces deux professions. Deux intéressantes exceptions à cette confirmation de la règle de la différenciation des intérêts selon le sexe sont toutefois apparues : les filles du sous-groupe de la 11^e année du secondaire ont obtenu à l'échelle E (esprit d'entreprise) une moyenne significativement plus élevée que celle de leurs confrères, tandis que la différence des moyennes à l'échelle I (investigateur) s'est avérée non significative. Ces différences et ressemblances des moyennes obtenues au TVI par les garçons et les filles de cette expérimentation sont consistantes avec celles d'une autre étude du même genre (Tétreau, Trahan et Brault, 1993). Elles sont aussi comparables à celles que nous avons observées pour des échantillons équivalents en âge mais beaucoup plus considérables d'étudiants et d'étudiantes d'appartenances linguistiques et ethniques variées (Tétreau et Trahan, 1986). Couplés aux données recueillies sur de longues périodes dans le cas du Strong (Hansen, 1988), tous ces résultats semblent confirmer que si les différences des intérêts entre les hommes et les femmes sont persistantes, la tendance générale va dans le sens d'une diminution de ces différences.

Ce qui précède pourra suffire ici pour mettre en relief tant les limites que les possibilités du modèle de Holland. Comme Vrignaud et Bernaud (1994a) le font remarquer, même si d'autres modèles, tels ceux de Prediger (1982), de Gati (1991) ou de Larcebeau (1983) peuvent s'avérer en plus grande adéquation avec les données, celui de Holland continuera vraisemblablement son expansion à cause de son utilité, pour ne pas dire de la facilité de son mode d'emploi, autant pour les chercheurs que pour les praticiens. Quoi qu'il advienne, un de ses mérites sera sûrement d'avoir suscité suffisamment de recherches amenant à reconnaître, comme le soulignent Rounds et Day (Day et Rounds, 1997; Rounds et Day, 2000), qu'il n'y a pas une seule représentation absolue de la structure des intérêts professionnels valable en toutes circonstances. Comme ils le disent, un modèle très complexe pourra faire l'affaire d'un spécialiste des processus cognitifs intéressé à l'étude de réseaux de significations. Il sera probablement de peu d'utilité à un jeune qui vient de se poser la question de son orientation professionnelle. Un modèle avec peu de dimensions, tel celui de Prediger (1982) serait alors plus adéquat; comme le serait un modèle un peu plus complexe dans le cas d'une personne qui a déjà une assez bonne idée des domaines généraux des intérêts et qui, dans le contexte de la « nouvelle économie » et d'une certaine précarité de l'emploi, souhaiterait explorer des espaces de travail ou de loisir plus spécifiques.

Quelques questions laissées sans réponse

Comme je l'ai fait remarquer plus haut, Holland ne s'est pas beaucoup attardé – il serait probablement plus juste de dire principalement attardé – à la question de l'origine et du développement des intérêts professionnels. Cela est en bonne partie attribuable au caractère structurel,

plutôt que développemental, de sa théorie du choix professionnel basée sur une typologie des personnalités et des environnements dont la seule compréhension des rapports permettraient de prédire le degré de stabilité, de succès et de satisfaction professionnels des individus. Cela est aussi attribuable, dans une large mesure, à sa préférence pour un modèle de la personnalité qui favorise la clarté et la simplicité de l'explication, basée sur quelques facteurs, aux dépens de la complexité ou, comme il le dit, « ...qui évite toute considération des façons complexes et enchevêtrées avec lesquelles on suppose habituellement que la personnalité se développe. » (1997, p 18, traduction libre). Ainsi, pour rendre compte de l'émergence des types chez les individus, il s'en tient au fait observable, « ...et, pour les fins de cette théorie, ce fait est suffisant, » (ibid.) de la différenciation croissante des activités préférées, des intérêts, des aptitudes et des valeurs et il s'en remet, pour l'expliquer, aux théories de l'apprentissage, notamment celle du béhaviorisme social de Staats (1981) et celle de l'apprentissage social appliqué à la prise de décision de carrière de Krumboltz (1979). Dans cette optique, « ...le développement durant la vie entière peut se comprendre comme une longue série d'interactions personne-environnement en vertu desquelles les gens évoluent et se stabilisent à mesure qu'ils adoptent, traversent ou évitent des situations qui rejettent, retiennent et encouragent plus que d'autres certains répertoires de personnalité ou de comportement. » (1997, p. 61, traduction libre).

En résumé, selon Holland, avec le temps le type de personnalité, et avec celui-ci les intérêts professionnels, se différencient et se clarifient chez l'individu par suite des apprentissages découlant de l'interaction entre ses dispositions personnelles, y compris ses caractères héréditaires, et son environnement physique et social.

Comme le soulignent Bujold et Gingras (2000), si la théorie de Holland ne manque pas de clarté et de cohérence, elle comporte toutefois certaines limites quant au niveau d'explication auquel elle permet d'accéder. Ainsi, au-delà de l'énoncé général que les intérêts se différencient par suite de l'interaction entre les dispositions de la personne et son environnement, l'approche de Holland ne permet pas de répondre aux questions plus spécifiques du moment de leur formation et de leur expression dans le développement des individus, comment ils se structurent, se cristallisent et se stabilisent, ni à celles du rôle précis de facteurs comme les représentations qu'a la personne d'elle-même (image ou concept de soi, idée du moi), la famille, le sexe, la disponibilité de modèles d'identification, la classe sociale, les différences culturelles, les besoins, les valeurs ou les aptitudes, et encore moins à celle du comment de l'intégration psychologique de ces divers facteurs par et chez la personne.

L'ORIGINE ET LE DÉVELOPPEMENT DES INTÉRÊTS : DONALD E. SUPER (1910-1994)

Au contraire de Holland, Super, dont la pensée a fortement infléchi depuis les années 1950 la conceptualisation des intérêts et du choix professionnel dans l'optique d'une psychologie du développement (Super, 1953, 1957; Super et al., 1996), s'est particulièrement attardé à la question de l'origine et des déterminants des intérêts et de leur rôle dans le cheminement profes-

sionnel des individus, notamment dans son ouvrage encyclopédique (1949) sur l'évaluation du degré de convenance des choix professionnels des individus au moyen de tests psychologiques, ainsi que dans un volume, rédigé et publié en français en 1964, qui traite spécifiquement des intérêts. C'est dans ce volume qu'il concluait, après avoir fait état des connaissances accumulées sur chacun des multiples facteurs qui ont une influence sur leur orientation – hérédité, famille, sexe, niveau socio-économique, etc. – que « La variété des données est telle et le processus d'intégration si complexe qu'il est difficile d'élaborer une théorie claire qui rende compte de chaque aspect » (1964, p.136). Près de quatre décennies plus tard, il apparaît que cette conclusion est encore d'une certaine actualité, car si les résultats les plus récents sur l'influence relative des facteurs génétiques et environnementaux amènent à penser que de 30 à 40 % de la variation dans les intérêts professionnels pourraient être attribuables aux gènes (Betsworth, Bouchard, Cooper, Grotevant, Hansen, Scarr et Weinberg, 1994), ces mêmes résultats ne permettent pas de savoir, comme le souligne Gottfredson (1999), quel est le processus génétiquement activé selon lequel les personnes sélectionnent les expériences qui se trouvent à l'interface de ces facteurs et, ce faisant, expriment, découvrent et développent leurs intérêts; ces résultats demeurent aussi muets quant à savoir comment se fait chez chaque individu l'intégration de l'interaction de ces facteurs via ses expériences.

Comme Holland et, de fait, la grande majorité des théoriciens du comportement humain, Super estimait que celui-ci en général, et les intérêts professionnels en particulier, résultent de l'interaction des facteurs de l'hérédité et de l'environnement. Toutefois, à la différence de Holland, et à défaut de formuler une théorie exhaustive et précise de l'origine et du développement des intérêts⁴, il a proposé une description de la façon dont ils se développent susceptible de servir de cadre à l'élaboration d'une telle théorie. Selon lui, si l'origine des intérêts dépend de l'interaction de l'hérédité et de l'environnement, leur développement est plus précisément tributaire des aptitudes et des habilités, ainsi que de la personnalité, celle-ci étant définie autant selon une optique structurelle, qui l'explique en termes de besoins, de valeurs et de divers autres traits, que phénoménologique, c'est-à-dire qui met l'accent sur les représentations que la personne a d'elle-même comme principe de son comportement. Selon ses mots :

« Les intérêts résultent de l'interaction de la constitution nerveuse et endocrinienne, d'une part, des expériences, des possibilités offertes par le milieu et des approbations qui y sont rencontrées, d'autre part. Ainsi, la réussite qui couronne les capacités engendre la satisfaction. Les besoins et les modes d'adaptation peuvent également faire naître des intérêts, surtout lorsqu'ils sont peu communs. » (1964, p. 137).

Dans son ouvrage de 1949, il précisait que :

« C'est par identification aux personnes de son entourage avec lesquelles il s'associe, en fonction de l'attrait qu'exercent certaines de leurs activités, que l'individu va développer ses intérêts en tentant de conformer son comportement au modèle qu'elles lui offrent; s'il parvient à assimiler le modèle raisonnablement bien il pourra l'adopter, sinon il devra chercher une autre façon de s'identifier, développer un autre profil d'intérêts et un autre concept de soi. » (p. 406, traduction libre).

Aptitude et réussite : les intérêts résultent d'un apprentissage

À l'instar de Fryer (1931) et de Strong (1943) qui s'appuyaient sur une théorie de l'apprentissage pour expliquer l'origine des intérêts, ces deux citations de Super portent à penser qu'il les considère comme une sorte de motivation apprise associée aux perceptions que l'individu arrive à se faire de ses capacités⁵, par suite de la satisfaction qu'il retire de l'expérience de sa réussite et du renforcement que procure l'approbation des autres. Au départ il y aurait donc les aptitudes ou les capacités, qui mènent à la réussite et à l'approbation des autres. Il s'ensuivrait alors de l'intérêt pour l'exercice de l'aptitude ou pour l'activité à laquelle elle est associée.

D'autres théoriciens du choix professionnel ont fait écho à cette proposition de Super qui réaffirme que les intérêts résultent d'un processus d'apprentissage. C'est notamment le cas de Lofquist et Dawis (1969, 1991) qui ont proposé que les intérêts résultent en grande partie de l'apprentissage de préférences pour des activités que les aptitudes ou les habilités de la personne lui ont permis d'accomplir avec succès dans le passé. Dans sa théorie sur l'origine des intérêts, Roe (1956), à la suite de Maslow (1954), avait déjà postulé que les intérêts chez l'enfant sont suscités par la gratification de ses besoins.

L'idée que la réussite et l'exercice de l'aptitude puissent faire naître l'intérêt, ou inversement que la poursuite d'un intérêt puisse favoriser le développement de l'aptitude correspondante, pourrait porter à penser que la corrélation entre ces deux variables est très élevée. De fait les études de cette corrélation révèlent qu'elle varie généralement de basse à modérée, de l'ordre de 0,20 à 0,35, et qu'il s'agit donc de deux variables relativement très indépendantes (Dawis, 1991). Ce fait s'explique sans doute en partie, comme le souligne Savickas (1999) à la suite de Darley et Hagenah (1955), par ceci que des gens possédant un même niveau d'aptitude ont des intérêts différents et que des gens avec les mêmes intérêts diffèrent par leurs aptitudes. Comme le fait remarquer Super (1964), la capacité étant plus fondamentale que l'intérêt, on peut conclure des recherches sur la corrélation entre les deux variables que les capacités sont une des causes de l'intérêt, parmi d'autres, mais aussi que les aptitudes dans un domaine donné ne génèrent pas nécessairement l'intérêt pour ce domaine (voir l'exemple éclairant du cas de Tom Turner dans Super, 1950 ou 1988). Dans cette même ligne de pensée, on dira que l'aptitude détermine la distance que peut parcourir la personne, tandis que son intérêt détermine la direction qu'elle suivra.

Si, initialement, l'observation que l'intérêt résulte de la satisfaction associée à l'aptitude lorsqu'elle est utilisée avec succès a amené les auteurs à voir l'origine des intérêts dans les capacités objectives, par la suite c'est plutôt à la perception subjective de l'aptitude et au sentiment de compétence ou d'efficacité personnelle, autrement dit à la confiance en ses capacités de la personne que l'on a attribué un rôle à l'aptitude dans la genèse des intérêts.

Les intérêts résultent d'une perception subjective de l'aptitude

S'il est vraisemblable que l'aptitude mène à l'intérêt, il est difficile de s'imaginer que cela se fait complètement à l'insu de la personne, sans que la satisfaction qu'elle retire de ses expériences

personnelles de réussite et de la reconnaissance des autres ne l'incitent à se faire sa propre idée de ses capacités; ou inversement, sans que son insuccès ou la désapprobation rencontrée n'affectent ses perceptions d'elle-même. Autrement dit, on peut formuler l'hypothèse que la perception subjective de ses capacités et, surtout, le sentiment de confiance résultant de l'évaluation positive que l'individu peut en faire vont favoriser la naissance et la croissance de son intérêt, tout autant que ses capacités objectives. À la suite d'une recension de la littérature montrant que la relation entre les habilités perçues, que la personne s'attribue, et ses intérêts mesurés s'avérait souvent plus élevée que celle avec ses habilités objectives, Barak (1981) est arrivé à la conclusion que cette hypothèse d'un facteur cognitif reliant la capacité objective et l'intérêt était tout à fait fondée, et il en a fait la prémisse d'un modèle explicatif du développement et du maintien des intérêts. Selon ce modèle, qui permet de synthétiser comment divers éléments du concept d'intérêts professionnels interagissent dans la dynamique des choix de carrière, les individus structureraient leur choix professionnel en fonction de trois déterminants cognitifs – les habilités perçues, le succès attendu et la satisfaction anticipée – qui donneraient naissance à des affects et des motivations définies comme des intérêts. Ce modèle, comme celui de Nuttin (1980), qui propose un cadre très large permettant de tenir compte à la fois de la complexité des dynamismes motivationnels dans l'individu et de leur interaction avec les forces de l'environnement, a l'avantage d'expliquer les inconvenances plus ou moins temporaires que révèlent des choix de carrière selon toutes apparences non réalistes, comme dans le cas de l'adolescent qui n'a pas les habilités mesurées de ses intérêts exprimés mais qui, en ce qui concerne ses habilités perçues, est fort convaincu du contraire (Tétreau, 1964). De telles inconvenances traduisent sans doute, bien que de façon paradoxale et inconsciente, l'effet de mécanismes de défense sous-jacents à une recherche active de convenance, ou du moins de consistance interne, de la part des individus dont les intérêts peuvent être ainsi orientés vers des professions compatibles avec leur concept d'eux-mêmes, mais pas nécessairement avec leurs caractéristiques réelles.

C'est aussi en empruntant à la théorie sociocognitive de l'apprentissage de Bandura (1986) le concept du sentiment de compétence (« self-efficacy »)(Bandura, 1977, 1997), considéré par certains comme le concept le plus important des trois dernières décennies en psychologie du counseling (Fitzgerald et Harmon, 1998), et en l'appliquant au domaine de l'orientation professionnelle que Hackett et Betz (1981) d'abord, puis Lent, Brown et Hackett (1994; 1996) et Betz (2000) ont, à l'instar de Barak, proposé que les habilités perçues, les attentes de succès ou les croyances relatives aux résultats escomptés, ainsi que les satisfactions anticipées jouent un rôle d'intermédiaire dans la formation des intérêts et des choix de carrière. Selon ces tenants d'une approche sociocognitive du développement des intérêts, les intérêts professionnels, définis ici en termes d'attraits ou de rejets pour des activités en rapport avec les choix d'orientation, sont influencés par le sentiment de compétence, c'est-à-dire la confiance de la personne dans sa capacité de réaliser ses objectifs de performance dans un domaine précis, et par les conséquences d'abord anticipées puis, éventuellement, réelles de son comportement. Un sentiment de compétence élevé et des résultats de performance positifs auront pour effet de favoriser le développement d'un intérêt durable pour l'activité concernée, et aussi, directement ou par association, pour l'environnement académique ou professionnel particulier dans lequel se retrouve

cette activité. Ces auteurs avancent aussi que la satisfaction vécue à l'intérieur de ces actions forme une boucle qui génère encore d'autres intérêts par l'entremise d'un nouveau sentiment de compétence et de l'anticipation de résultats positifs à l'égard des buts que se fixe la personne. L'évolution constante de cette genèse des intérêts encouragerait les personnes à développer des profils d'intérêts professionnels qui les caractérisent.⁵ Elles développeraient ainsi des intérêts qui perdurent dans des activités académiques ou professionnelles pour lesquelles elles se sentent compétentes et anticipent de retirer un avantage, ce qui est évidemment plus susceptible de se produire si le contexte social leur procure effectivement les occasions de vivre la satisfaction découlant de la réussite de l'atteinte d'objectifs qu'elles se sont préalablement fixés elles-mêmes (Lent, Brown et Hackett, 2000).

Initialement Hackett et Betz ont eu recours au concept du sentiment de compétence pour expliquer les différences de sexe dans les choix de carrière, leurs recherches ayant confirmé que la faiblesse de ce sentiment chez les femmes à l'égard de professions exercées traditionnellement par les hommes pouvait constituer un handicap à leur développement professionnel; il se confirmait ainsi qu'en plus de la prise en compte de compétences objectives générales et spécifiques, il faut aussi posséder non seulement une estime de soi générale, mais un niveau optimal de confiance en certaines de ses propres capacités pour pouvoir développer un intérêt dans un domaine professionnel ou d'études académiques précis tels, par exemple, les mathématiques et la profession d'ingénieur, les arts et la profession de critique musical, les sciences sociales et la profession d'économiste. Plusieurs études ont, par la suite, examiné les relations entre le sentiment de compétence et les autres composantes des choix scolaires et professionnels d'étudiants des deux sexes des niveaux secondaire et post-secondaire (Blanchard et Vrignaud, 1994; Hackett, 1995). Ces études et d'autres plus récentes (Donnay et Borgen, 1999; Lent, Brown et Gore, 1997; Lopez, Lent, Brown et Gore, 1997; Rottinghaus, Larson et Borgen, 2003; Rottinghaus, Lindley, Green et Borgen, 2002; Smith et Fouad, 1999), ont confirmé la proposition de Lent et al. (1994) que le sentiment de compétence, les capacités, les intérêts, les attentes de résultats positifs, les objectifs poursuivis et le rendement dans différents domaines scolaires et professionnels sont des concepts reliés entre eux mais distincts et spécifiques à chaque domaine, la mesure de chacun permettant de prédire le niveau d'aspiration et les choix professionnels dans ces domaines. Par exemple, utilisant une mesure de confiance en ses propres habilités, le « Skill Confidence Inventory » (SCI), Donnay et Borgen (1999) ont confirmé que si la structure du sentiment de compétence professionnelle est semblable à celle des intérêts (Tracey, 1997) et se conforme essentiellement au modèle circulaire des types RIASEC de Holland, les échelles du SCI permettaient d'ajouter à la capacité de celles du Strong de classifier avec précision dans 21 groupes professionnels l'appartenance de 1 105 travailleurs expérimentés et satisfaits. Au demeurant, en ce qui a trait à la comparaison du pouvoir de prédiction de l'orientation scolaire ou professionnelle des mesures de ces divers concepts, comme le montre le tableau des corrélations de la revue méta-analytique effectuée par Lent et al. (1994) de toute la recherche pertinente, conduite jusqu'alors, auprès d'échantillons tant d'adolescents que d'adultes, ce sont les mesures des intérêts qui prédisent le mieux cette orientation. Comme ils le disent, « (...) il ressort que l'influence du sentiment de compétence et des attentes de résultats sur les buts poursuivis est largement canalisée par celle des intérêts » (p. 111), ce qui ne

contredit pas l'idée d'une influence réciproque de ces deux variables avec le temps (Nauta, Kahn, Angell et Cantarelli, 2002). À ce propos, Rottinghaus et al.(2003) soulignent avec pertinence que, jusqu'à présent, les explications de la théorie sociocognitive de l'influence du sentiment de compétence sur le développement des intérêts sont très généralement basées sur des analyses de corrélations, de sorte qu'en l'absence de devis expérimentaux ou longitudinaux, il sera difficile de déterminer avec précision laquelle de ces deux variables précède l'autre.

Besoins, valeurs et intérêts

La première citation de Super plus haut lui fait dire en plus que les besoins et les modes d'adaptation peuvent être aussi à l'origine du développement des intérêts. Contrairement à d'autres auteurs comme Roe (Roe, 1956; Roe et Siegelman, 1964; Roe et Lunneborg, 1990), qui attribue l'origine des intérêts, et surtout leur orientation vers les personnes versus leur orientation vers les choses, au genre de relations interpersonnelles qu'entretiennent les parents avec leur enfant pour satisfaire ses besoins, ou Bordin (1990), qui propose que les intérêts résultent de la transformation de fixations des besoins de l'enfance selon un processus de sublimation de type psychanalytique, Super a d'abord émis l'opinion « qu'il y a une telle variété dans les modalités d'adaptation des individus selon leurs besoins...que le pronostic des intérêts à partir des besoins ou des modes d'adaptation est généralement difficile et peu précis » (1964, p. 137). Toutefois, comme il l'expliquera plus tard dans sa réflexion sur l'agencement des besoins, des valeurs et des intérêts dans l'économie de la personnalité (Super, 1973, 1995), c'est de façon indirecte et selon un mode hiérarchique, en passant pour ainsi dire par les valeurs, qu'il dira que les besoins peuvent faire naître les intérêts. La logique du raisonnement de Super procède de la signification de ces trois concepts dans une psychologie de la personnalité fonctionnaliste qui situe les besoins au niveau le plus fondamental, voire inconscient, et les définit comme des états de privation de choses que la personne cherche activement à obtenir et qui, lorsqu'elle y parvient, contribuent à son bien-être. Les traits de personnalité et les valeurs de la personne émaneraient de ces besoins. C'est-à-dire que les traits sont conçus comme des modes d'adaptation permettant de satisfaire des besoins dans certaines situations, et les valeurs comme des objectifs généraux que l'on poursuit pour en satisfaire d'autres dans d'autres situations. Quant aux intérêts dans ce contexte, Super les définit comme les objets ou les activités spécifiques permettant d'atteindre les valeurs et, de cette façon, de satisfaire des besoins.

Commentant cette structure hiérarchique de la motivation que propose Super, Savickas (1999) tente de l'expliquer en parlant de trois modes d'expression et d'interaction de la personne avec son environnement dans son élan ou sa quête de réalisation d'elle-même. Selon Savickas, il y a tout d'abord les besoins qui se manifestent par la prise de conscience d'une absence des qualités que la personne recherche pour maintenir l'intégralité de son être. Apparaissent ensuite les valeurs, le deuxième mode de rapport au monde extérieur, qui confirment l'engagement de la personne à un style de vie et à la poursuite de buts généraux lui permettant d'exprimer ce qu'elle souhaite devenir selon l'ordre d'importance qu'elle accorde aux choses; les objets ou les gratifications obtenus par l'atteinte de ces buts servent de façon téléologique à satisfaire les

besoins. Viennent enfin les intérêts, le troisième mode d'interaction, qui indiquent précisément les avenues que privilégie la personne dans son rapport avec la communauté pour concrétiser le trait d'union entre ses valeurs et ses besoins. En comparaison avec les besoins et les valeurs, les intérêts apparaissent ainsi comme à la surface de la personnalité où ils jouent un rôle médiateur des interactions entre la personne et son environnement. Les résultats des recherches empiriques qui ont traité spécifiquement de ce problème de la différenciation, de l'interdépendance et de la hiérarchisation des besoins, des valeurs et des intérêts portent à penser qu'ils constituent effectivement des domaines distincts – bien que parfois intimement reliés – et hiérarchisés de la personnalité (Dagley, Super et Lautenschlager, 1990; Lokan, 1990; Macnab et Fitzsimmons, 1987; Super, 1995; Tétreau, Trahan et Hébert, 1995; Tétreau, Perron, Trahan et Marocco, 1988). L'article que j'ai publié avec Michel Trahan et Martine Hébert (1995) et qui fait état des résultats détaillés d'une recherche portant précisément sur les relations entre ces trois variables est reproduit ici dans ce numéro spécial de Carrièreologie.

Les intérêts résultent de l'identification à des modèles de rôle sociaux et professionnels

La deuxième citation de Super plus haut précise que les individus développent leurs intérêts au moyen d'identifications à des modèles de rôle et par l'intégration qu'ils réussissent à faire de ces identifications à la structure d'ensemble de leurs perceptions d'eux-mêmes, c'est-à-dire à leur concept de soi (« self-concept »). Dans notre société contemporaine, la problématique du choix et de l'orientation professionnelle prend particulièrement son relief à l'adolescence où tant les attentes externes de la famille et de la société que le besoin chez l'individu de se définir à l'égard du monde du travail se font de plus en plus pressantes. Comme le soulignait Sarason (1975), c'est en effet d'abord à cette étape de vie que, devant le fait tenace (« stubborn fact ») qu'il doit faire un choix, l'individu réalise toute l'importance pour son avenir de résoudre au mieux la tâche de prendre les « bonnes » décisions relatives à son insertion dans le monde du travail et à son cheminement professionnel. Ce qui l'amène, inévitablement, à devoir planifier, explorer et cristalliser ses représentations de lui-même autour de préférences, de projets et de choix professionnels compatibles avec ces représentations.

À l'instar de Carter (1940), Bordin (1943) et Tyler (1960) qui pensaient que les intérêts commencent à s'organiser dès l'enfance selon les attitudes de la personne vis-à-vis d'elle-même, ce que les études précitées sur leur structuration à la pré-adolescence selon le modèle Holland semblent confirmer, Super estime que c'est l'acceptation ou le rejet d'un rôle qui oriente les choix et détermine les intérêts, et le concept de soi exercerait une influence fondamentale à cet égard. Car si, comme le suggère la première citation, ce sont les aptitudes ou les habilités qui mènent à la réussite, encore faut-il que celle-ci soit perçue et sanctionnée comme telle par l'approbation des autres dans le contexte d'un rôle conforme aux attentes sociales. Précédant et en accord avec la théorie sociocognitive de Bandura (1977), selon laquelle les gens apprennent et se développent par émulation des modèles de rôles que leur présentent les personnes de leur entourage social, Super (1957, 1964) proposait que, pendant l'adolescence et les années qui la précèdent, la plupart des jeunes vivant dans un pays dont l'économie est évoluée et libre sont

exposés à une multiplicité de modèles et ont l'occasion d'exercer temporairement une diversité d'activités professionnelles. L'école, particulièrement lorsqu'elle est une « école orientante », leur procure en plus non seulement la possibilité de se familiariser avec les domaines d'études nécessaires à leur insertion professionnelle, mais aussi avec les modèles des travailleurs associés à ces sujets d'études. De fait, que ce soit à la maison, à l'école, dans les loisirs ou dans le travail à temps partiel, ils ont l'occasion de s'identifier à leurs parents et à d'autres membres de leur famille, à leurs amis adultes ou à leurs compagnons (Vondracek et Skorikov, 1997); ce faisant, ils sont amenés à essayer, à rejeter ou à accepter une variété de rôles sociaux et professionnels et à se former ainsi une identité professionnelle⁷. De sorte que vers l'âge de 14 ou 15 ans leurs intérêts commencent à se cristalliser et à servir aux fins de leurs expériences d'exploration de leur concept de soi et du rôle qu'ils ont commencé de s'attribuer. Par la suite, et contrairement à l'impression populaire que les intérêts fluctuent de jour en jour et sont si inconsistants qu'on ne saurait s'y fier, leurs intérêts auront tendance à se stabiliser vers l'âge de dix-huit ans, seront très généralement devenus stables vers l'âge de vingt-cinq ans et le resteront pour la plupart d'entre eux durant le reste de leur vie. La récente revue de la littérature de Swanson (1999) à cet égard l'a en effet amenée à réaffirmer la conclusion de nombreuses recherches et de revues de recherches précédentes, à savoir que les intérêts sont remarquablement stables sur de longs intervalles de temps et que ce fait est vraisemblablement le plus documenté de tout le domaine de la mesure des intérêts. Outre la période allant de l'adolescence à la vie adulte, il convient de noter, toutefois, que plusieurs facteurs, tels que des sentiments d'incertitude et la difficulté à décider de son orientation, le type spécifique d'intérêt (par exemple, artistique pour les femmes ou mécanique pour les hommes) ou le degré de différenciation du profil des intérêts peuvent en augmenter ou diminuer le degré de stabilité. Aussi, chez certaines personnes qui font exception à la règle, leurs intérêts peuvent changer substantiellement avec le temps.

Les théories de l'origine des intérêts basées sur le sentiment de compétence qui sont tributaires de la théorie de Bandura insistent aussi sur l'importance de l'apprentissage à partir de l'observation de modèles de rôle. Selon Lent et al. (1994), c'est par suite d'une longue histoire d'expériences d'identification aux modèles de rôle auxquels l'expose ses proches et les autres personnes de son entourage qui lui sont significatives, que ce sentiment se développe chez l'individu. Ainsi, durant l'enfance et l'adolescence, il aura l'occasion d'observer quelques modèles de rôle, puis, se confondant avec certains en imagination, de se voir agir comme eux et, plus tard, de tenter par son comportement de les imiter réellement. Ces tentatives le porteront à faire l'essai d'activités, dont certaines, qu'il aura réussi à mieux exercer que d'autres, tant de son point de vue que de celui de son entourage, lui apparaîtront plus intéressantes et compatibles avec son concept de soi professionnel, c'est-à-dire avec les représentations qu'il se fait de ses aptitudes, de ses intérêts, de ses valeurs, de ses habiletés, de ses aspirations et de ses croyances à pouvoir les actualiser dans un rôle de travailleur.

Comme je l'ai indiqué plus haut dans ma note numéro 4, Super n'a peut-être pas formulé une théorie exhaustive et précise des intérêts, mais il a sûrement élaboré une théorie du développement des préférences et des choix de carrière, telle que la synthétisent ses quatorze proposi-

tions et ses modèles graphiques de l'arche des déterminants du développement de carrière et de l'arc-en-ciel du cours de la vie (Super, 1990; Super et al., 1996). Comme le font remarquer Guichard et Huteau (2001, p. 152-153), depuis sa première formulation dans les années cinquante sous forme de propositions mettant en relief les déterminants psycho-sociaux et culturels du développement professionnel, au cours des années quatre-vingt la théorie Super a évolué vers une définition de la carrière professionnelle vue dans le contexte de l'ensemble des rôles et des cycles de la vie. Plus récemment, c'est-à-dire jusqu'à sa mort en 1994, ses écrits ont davantage mis l'accent sur les représentations que l'individu se forme à propos de lui-même, reprenant ainsi pour l'approfondir le thème majeur du concept de soi qui a toujours occupé une place centrale dans les formulations successives de sa théorie, comme lorsqu'il disait que « Tracer les processus du choix professionnel et de l'adaptation à une profession revient, essentiellement, à décrire deux processus – celui de développer une image du genre de personne que l'on est, et celui d'essayer de faire une réalité de ce concept. » (1950, p. 88; 1988, p.351). C'est aussi en utilisant des mots semblables qu'il a proposé de redéfinir l'orientation professionnelle : « ...le processus d'aider une personne à développer...une image d'elle-même et de son rôle dans le monde du travail, à vérifier ce concept avec la réalité et à le transformer en une réalité... » (1957, p. 97). Et les mêmes mots aussi pour souligner la place centrale qu'occupe le concept de soi tout au long de la carrière : « En exprimant une préférence professionnelle, une personne traduit en termes professionnels une idée du genre de personne qu'elle est; en embrassant une carrière, elle cherche à actualiser un concept d'elle-même;...en s'établissant dans une profession elle réalise l'actualisation d'elle-même. » (1963, p. 1).

Super n'a pas été le seul à faire appel à l'image que la personne se fait d'elle-même en rapport avec le monde du travail pour tenter d'expliquer le processus du choix et du développement de carrière. Holland (1997, p. 18-19), entre autres, parle des concepts de soi comme faisant partie du répertoire d'habiletés et de mécanismes d'adaptation auquel conduit normalement le développement de la personnalité. De même, dans la définition des intérêts de Dupont et al. (1979) rapportée plus haut, il est suggéré, entre parenthèses, que leur développement « semble associé à celui de l'image de soi » (p. 11). Reuchlin (1990) affirme que, de façon générale, les représentations de soi constituent les schémas directeurs de la conduite. De façon plus spécifique, Viau (1994) attribue l'origine de la motivation scolaire aux perceptions qu'un élève a de lui-même et de son environnement. D'autres chercheurs, tels Huteau et Vouillot et (Huteau, 1982, 1988; Huteau et Vouillot, 1991), considèrent la manière dont le sujet se perçoit, l'image de soi, comme un référent essentiel dans l'émergence des préférences pour des filières de formation et dans la psychopédagogie du projet professionnel. Ces chercheurs avancent que les comportements motivés du jeune à l'égard d'une profession s'expliquent par un appariement cognitif : entre l'image qu'il a de lui-même et celle qu'il peut avoir des personnes aspirant à entrer dans cette profession. Les objectifs professionnels que se fixe ainsi le jeune révéleraient les perceptions qu'il a de lui-même et qui l'animent. Selon cette hypothèse, l'absence d'intérêts et d'objectifs professionnels devrait se répercuter sur l'image de soi, et c'est bien ce que confirment les travaux sur les jeunes sortis en échec de l'école et en attente d'insertion. Comme Guichard et Falbierski (Guichard, 1993; Guichard et Falbierski, 2002) le font remarquer, la plupart de ces jeunes s'estiment incompetents et ont très souvent une image de soi dépourvue de

tout projet d'avenir, professionnel ou autre. Cette observation contraste remarquablement avec une autre, de Dupont, Jobin et Capel (1992, p. 141) : les futurs bacheliers (N=519) de leur étude sur les choix professionnels adolescents, en Suisse romande, justifiaient en effet de façon massive le choix de leurs projets professionnels par l'intérêt (94%) et par la compétence (60%). Ces auteurs rappellent qu'à leur avis les projets « ...seraient l'expression condensée des aspirations résultant de la synthèse que la personne réalise en ajustant l'image qu'elle se fait d'elle-même à l'image qu'elle se fait du monde de l'emploi » (p. 131). Enfin, chez Gottfredson (1981, 1996), l'image de soi occupe aussi une place importante dans sa théorie du développement des aspirations professionnelles et des processus de compromis et de restrictions, selon le sexe et le prestige, qui affectent les choix de carrière des personnes. Selon elle, en faisant un choix professionnel, la plupart des personnes procéderaient selon une hiérarchie de critères reliés aux représentations qu'elles se font de leur identité, accordant d'abord la priorité au critère du sexe, puis à celui des considérations de prestige et de statut social et, seulement en dernier lieu, à l'adolescence, à celui de leurs intérêts professionnels. À ce propos, les résultats de certaines études ont plutôt amené leurs auteurs à conclure que les intérêts s'étaient avérés le critère le plus important (Hesketh, Elmslie et Kaldor, 1990), ou que l'effet différentiel du statut et des intérêts dépendait peut-être davantage du type Holland, les types réalistes étant plus préoccupés par le statut que par leurs intérêts, au contraire des types sociaux qui accorderaient plus d'importance à leurs intérêts (Holt, 1989).

Chez les auteurs que je viens de mentionner, le concept, la représentation ou l'image de soi joue un rôle relativement important dans le choix et le développement professionnel. Toutefois, comme je l'ai souligné plus haut, chez Super le concept de soi occupe une place fondamentale, représentant en effet une des principales pierres angulaires de sa théorie en jouant non seulement le rôle d'agent intégrateur des divers déterminants internes et externes du développement de la carrière de l'individu, mais en servant de guide pour son adaptation aux rôles et aux tâches caractéristiques des différentes étapes (croissance, exploration, établissement, maintien, désengagement) de ce développement. Dans cette optique d'une interaction continue entre la personne et les changements inhérents à son développement de carrière, Super a d'ailleurs suggéré que sa théorie du concept de soi pourrait tout aussi bien être appelée une théorie du construit personnel (Super, 1990, p. 222). Aussi, considérant l'importance que Super accorde au concept de soi dans sa dernière publication (Super et al., 1996) en le posant comme l'élément fondamental permettant de comprendre l'interprétation que la personne fait des divers déterminants de sa carrière, Bujold et Gingras (2000) expriment l'opinion que le volet du concept de soi apparaît comme la contribution majeure de sa théorie à la psychologie vocationnelle. Reprenant les propos d'Osipow et Fitzgerald (1996), ils concluent que la plupart des résultats de recherche appuient l'idée que le choix professionnel représente l'actualisation du concept de soi.

EN CONCLUSION

Pour conclure cette section de mon article sur l'origine et le développement des intérêts, je me réfère à un autre modèle graphique de Super qui me semble bien résumer comment les aptitudes, le sentiment de compétence ou d'efficacité personnelle, les intérêts, les identifications à

des modèles de rôle professionnel et le concept de soi se conjuguent pour contribuer à la capacité de la personne à planifier et à prendre les décisions que commande la problématique de son orientation. Il le désigne comme « Un modèle interactif personne-environnement des bases de la maturité professionnelle » (Super, 1990, p. 232). Je paraphrase la description qu'il en fait comme suit. En s'appuyant sur les recherches de Berlyne (1960) sur la curiosité et la tendance naturelle à explorer des animaux et des enfants, ainsi que sur l'essai de Jordaan (1963) sur le comportement d'exploration dans un contexte d'orientation professionnelle, il apparaît que la curiosité mène au comportement d'exploration. S'il est récompensé, ce comportement permettra d'acquérir de l'information, ce qui suscitera d'autres comportements d'exploration. S'il n'est pas récompensé, la personne éprouvera un conflit et aura tendance à se retirer. Lorsqu'elle est satisfaisante, l'exploration mène à l'identification à des personnes clés, des gens qui ont été aidants ou intéressants et qui de certaines façons servent comme modèles de rôle. La réussite procure un sentiment d'autonomie et de contrôle sur sa vie, et mène ainsi au développement de l'intérêt pour les choses dans lesquelles on a fait l'expérience de la réussite. La conscience qu'on peut exercer une certaine mesure de contrôle sur ses activités aide à développer l'estime de soi, à prendre confiance en ses capacités, à envisager l'avenir et à planifier la réussite et l'atteinte éventuelle de ses objectifs. Ce faisant, on apprend à planifier et on développe l'habileté à identifier les problèmes et à les résoudre. Et ainsi que je l'ai mis en relief au début de cet article, l'utilisation d'inventaires d'intérêts est loin d'être inutile pour faciliter ces processus d'exploration et de planification.

Bernard Tétreau est membre associé du Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail, section Sherbrooke, et professeur associé de psychologie, à la retraite, à l'Université de Montréal où il a fait carrière après l'obtention de son doctorat de l'Université de Columbia en 1964. Il est Fellow honoraire de la Société canadienne de psychologie et diplômé de l'American Board of Professional Psychology. Ses recherches actuelles portent sur la mesure et la psychologie des intérêts professionnels, les rôles de vie, les choix et le développement de carrière.
Courriel : bernard.tetreau@umontreal.ca

NOTES

- ¹ Dans le cas d'autres inventaires utilisés au Canada français, on pourra consulter la recension qu'en ont fait Cossette et Larochelle (1998).
- ² Cet inventaire fait actuellement l'objet d'une mise à jour et d'une adaptation sous forme d'une version Internet.
- ³ Prediger et Lamb estimaient, en 1979, que plus de 3 500 000 questionnaires d'intérêts étaient administrés chaque année. Ce nombre n'a sûrement pas diminué depuis.
- ⁴ Par opposition à une théorie du développement des préférences et des choix professionnels dont les intérêts constituent une des composantes, avec les aptitudes, les valeurs, le soutien familial, le cycle de carrière, les possibilités d'emploi, les cycles économiques, etc. Super a effectivement formulé une théorie du développement des préférences et des choix professionnels, sous forme de 14 propositions dans sa dernière édition (Super, Savickas et Super, 1996). Selon cette théorie, l'exploration de différents domaines d'intérêts durant le stade de

croissance et à l'adolescence facilitera la cristallisation, puis la spécification d'une préférence professionnelle susceptible d'être convertie en un choix professionnel. À ce propos, Sylvia (2001) pense que les intérêts exprimés (entendus au sens d'intentions spécifiques, d'une préférence professionnelle) et les intérêts inventoriés renvoient à des construits psychologiques distincts, et non pas à deux simples facettes des « intérêts professionnels. » Aussi, suggère-t-elle, ce serait parce qu'on a souvent confondu « préférences professionnelles » et « intérêts exprimés » que la recherche a généralement montré que ces derniers prédisent mieux le choix professionnel que les intérêts mesurés (Spokane et Decker, 1999).

- ⁵ Ce terme englobe ici ceux d'aptitude et d'habileté.
- ⁶ Une figure du modèle de ces facteurs affectant les comportements de choix de carrière selon Lent et al., 1994, est reproduite en français dans un article de cette revue par François et Botteman, 2002, vol 8, p. 526.
- ⁷ Il pourrait être utile ici de noter la distinction entre identité professionnelle (ou vocationnelle) et concept (ou concepts) de soi professionnel. Telle que définie par Super et al. (1996, p. 137) ou par Guichard et Huteau (2001, p. 159), l'identité professionnelle renvoie au point de vue objectif du soi, tel que vu par autrui, par exemple par un conseiller, ou par l'individu lui-même lorsqu'il se regarde à travers ses résultats aux tests que lui a fait passer le conseiller. Quant au concept de soi professionnel, il renvoie au soi comme sujet, c.-à-d. aux représentations subjectives que l'individu se fait de lui-même, de ses capacités, de ses valeurs, de ses intérêts, etc. La plupart des modèles du choix professionnel et de l'adaptation au travail ont mis l'accent sur la construction et le développement de l'identité professionnelle. Pour sa part, Super (Super, 1957; Super et al., 1963; Super et al. 1996) a élaboré une théorie du concept de soi qui, telle qu'appliquée au processus du développement des choix de carrière, fait de ce concept un agent actif, voire le principal agent de ce processus. Considérant le cas de l'évaluation des intérêts, il dira ainsi que « Les mesures objectives indiquent la force d'un intérêt par rapport à un groupe de comparaison, tandis que les narrations subjectives révèlent les origines de cet intérêt dans une histoire de vie, son expression contemporaine et son utilisation future dans la poursuite de buts et de valeurs. » (1996, p. 139).

Millions of vocational interests inventories are administered every year. Eighty years have now passed since Edward K. Strong began his pioneering work on the measurement of vocational interests. Since then vocational psychologists and counselors have ceaselessly asked the same questions he was trying to answer : What is the nature, origin and roles of interests in our lives? Do they differ according to sex or occupation? Can vocational choice and behavior be predicted from their measurement? This article presents an update of the research regarding these and related questions.

RÉFÉRENCES

- ACHTNICH, M. (1986). *Le BBT, test de photos de professions. Méthode projective pour la classification de l'inclination professionnelle*. Trad. Leleux A., Walgraffe-Vanden Broucke, R. Bruxelles : Editest.
- ALLPORT, G. W. (1937). *Personality. A psychological interpretation*. New York : Henry Holt and Company.
- ALLPORT, G. W. (1946). Effect : A secondary principle of learning. *Psychological Review*, 53, 335-347.
- ALLPORT, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- ARNOLD, F. (1906). The psychology of interest (I). *Psychological Review*, 13, 221-238.
- BALBINOTTI, M. A. A. et TÉTREAU, B. (2000). Vers un modèle explicatif de la cristallisation des préférences professionnelles. Manuscrit inédit, Université de Montréal.
- BANDURA, A. (1977a). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- BANDURA, A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- BANDURA, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. New York : Freeman.
- BARAK, A. (1981). Vocational interests : A cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 1-14.
- BARRICK, M.R., MOUNT, M.K. et GUPTA, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56 (1), 45-74.
- BERLYNE, D. E. (1960). *Conflict, arousal, and curiosity*. New York : McGraw Hill.
- BERNAUD, J.-L. et PRIOU, P. (1994). *Manuel d'utilisation de l'inventaire IRMR*. Paris : Éditions scientifiques et psychologiques EAP.
- BERNAUD, J.-L. et VRIGNAUD, P. (1996). Restitution de questionnaires d'intérêts et conseils en carrière : une revue des méthodes et de leurs effets. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 46, 109-120.
- BETSWORTH, D. G., BOUCHARD, T. J., Jr., COOPER, C. R., GROTEVANT, H. D., HANSEN, J. C., SCARR, S. et WEINBERG, R. A. (1994). Genetic and environmental influences on vocational interests assessed using biological and adoptive families and twins reared apart and together. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 263-278.

- BETZ, N.E. (2000). Self-Efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8 (3), 205-222.
- BIGLER, R.S., AVERHART, C.J. et LIBEN, L.S. (2003). Race and the workforce : Occupational status, aspirations, and stereotyping among African American children. *Developmental Psychology*, 39 (3), 572-580.
- BLANCHARD, S. et VRIGNAUD, P. (1994). Intérêts professionnels et sentiments de compétences. *Revue « Questions d'orientation »*, 4, 31-41.
- BLANCHARD, S., SONTAG, J.-C. et LESKOW, S. (1999). L'utilisation d'épreuves conatives dans le cadre du Bilan de compétence. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 28 (2), 275-297.
- BOOTH, G., BÉGIN, L. et LAVALLÉE, L. (1983). *Guide technique de l'Inventaire canadien d'intérêts professionnels*. Montréal : Institut de Recherches Psychologiques.
- BORDIN, E. S. (1943). A theory of vocational interests as dynamic phenomena. *Educational and psychological measurement*, 3, 49-66.
- BORDIN, E. S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks et Associates, *Career choice and development* (2nd ed., pp. 102-144). San Francisco : Jossey Bass.
- BORGEN, F. H. (1991). Megatrends and milestones in vocational behavior : A 20-year counseling psychology retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 353-376.
- BOTTEMAN, A., FORNER, Y. et SONTAG, J.-C. (1997). *Relevé d'intérêts professionnels (RIP)*. Paris : Éditions du Centre de Psychologie Appliquée.
- BROONEN, J. P. et EL AHMADI, A. (1994). La structure hexagonale de la typologie de Holland. *Revue de Psychologie et de psychométrie de langue française*, No hors série, 11-39.
- BUJOLD, C. et GINGRAS, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches* (2^{ième} édition). Boucherville (Québec), Canada : Gaëtan Morin Éditeur.
- BUSS, A. H. (1989). Personality as traits. *American Psychologist*, 44 (11), 1378-1388.
- CAMPBELL, D. P. (1974). *Handbook for the Strong Vocational Interest Blank*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- CAMPBELL, D. P. et HOLLAND, J.L. (1972). A merger in vocational interest research : Applying Holland's theory to Strong's Data. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 353-376.
- CAMPBELL, D.P., BORGEN, F.H., EASTES, S.H., JOHANSSON, C.B. et PETERSON, R.A. (1968). A set of basic interest scales for the Strong Vocational Interest Blank for men. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 52 (6, Whole No. 2), 1-54.

- CAPEL, R. et DESCOMBES, J.-P. (1996). Application de la forme française modernisée de l'inventaire de Kuder à un groupe d'élèves genevois de niveau secondaire. Structure factorielle des échelles et discrimination des sections. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 46 (4), 241-256.
- CARSON, A. D. et MOWSESIAN, R. (1993). Moderators of the prediction of job satisfaction from congruence : A test of Holland's theory. *Journal of Career Assessment*, 1, 130-144.
- CARTER, H. D. (1940). The development of vocational attitudes. *Journal of Consulting Psychology*, 4, 185-191.
- CATTELL, R. B. et DREGER, R. M. (1978). *Handbook of modern personality theory*. New York : Hemisphere.
- CAÑETE, R. et VARESINI, M. (1986). *Test no verbal para la medida de los intereses profesionales y vocacionales : « TVITT » Tétréau-Trahan*. Universidad Nacional de Asunción.
- CHEVALIER, J. (1954). *Œuvres complètes de Pascal*. Paris : Gallimard.
- CLAPARÈDE, E. (1973). *L'éducation fonctionnelle*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- CORBEIL, H. (1983). *Comparaison des réponses d'élèves francophones et anglophones de niveau secondaire au Test visuel d'intérêts Tétréau-Trahan*. Mémoire inédit de maîtrise, Université de Montréal.
- COSSETTE, J. et LAROCHELLE, W. (1998). *Une méthode d'analyse de tests d'intérêts*. Sherbrooke, QC : Les Projets Alpha et Oméga.
- COSTA, P. T., Jr. et McCRAE, R. R. (1980). Still stable after all these years : Personality as a key to some issues in adulthood and old age. In P. B. Baltes et O. G. Brim, Jr. (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol 3, pp. 65-102). New York : Academic Press.
- COSTA, P. T., Jr. et McCRAE, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- CRITES, J. O. (1999). Operational definitions of vocational interests. In M. L. Savickas et A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (pp. 163-170). Palo Alto, CA : Davies-Black.
- DAGLEY, J. C., SUPER, D. E. et LAUTENSCHLAGER, G. J. (1990, June). *Needs, values, and interests : Empirical relationships*. Paper presented at the International Congress of Applied Psychology, Kyoto, Japan.
- DARLEY, J. G. et HAGENAH, T. (1955). *Vocational interest measurement : Theory and practice*. Minneapolis : University of Minnesota Press.
- DAWIS, R. V. (1991). Vocational interests, values, and preferences. In M. D. Dunette et L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol II, pp. 833-871). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.

- DAY, S.X. et ROUNDS, J. (1997). « A little more than kin, and less than kind » : Basic interests in vocational research and career counseling. *The Career Development Quarterly*, 45 (3), 207-220.
- DAY, S. X. et ROUNDS, J. (1998). Universality of vocational interest structure among racial and ethnic minorities. *American Psychologist*, 53, 728-736
- DEFRUYT, F. et MERVIELDE, I (1997). The five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and individual differences*, 23 (1), 87-103.
- DESRUISSEAU, J.-C., TÉTREAU, B. et TRAHAN, M. (1989). Incidence du contexte culturel sur les intérêts d'étudiants francophones québécois et acadiens. *Revue canadienne de counseling/Canadian Journal of Counseling*, 23 (3), 228-235.
- DEVOET, B. et GOSSUIN, P. (1981). *Inventaire et auto-analyse des intérêts professionnels*. Braine-le-Château (Belgique) :L'Application des Techniques Modernes.
- DEWEY, J. (1913). *Interest and effort in education*. Boston : Houghton Mifflin.
- DIAMOND, E. E. (ed.). (1975). *Issues of sex bias and sex fairness in career interest measurement*. Washington, DC : National Institute of Education.
- DONNAY, D. A. C. et BORGEM, F. H. (1999). The incremental validity of vocational self-efficacy : An examination of interests, self-efficacy, and occupation. *Journal of Counseling Psychology*,46, 432-447.
- DUPONT, J.-B. (1979). *Manuel de l'Inventaire personnel de J. L. Holland*. Paris : Éditions scientifiques et psychologiques (EAP).
- DUPONT, J.-B., GENDRE, F., BERTHOUD, S. et DESCOMBES, J.-P. (1979). *La psychologie des intérêts*. Paris : P.U.F.
- DUPONT, J.-B., JOBIN, C. et CAPEL, R. (1992). *Choix professionnels adolescents*. Berne : Peter Lang.
- DUPONT, P., GINGRAS, M. et TÉTREAU, B. (2000). *Inventaire visuel d'intérêts professionnels. Cahier et manuel*. Sherbrooke (Québec), Canada : Productions G.G.C.
- du Toit, R. et de BRUIN, G. (2002). The structural validity of Holland's RIASEC model of vocational personality types for young black South African men and women. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 62-77.
- EYSENCK, H. J. (1960). *The structure of human personality*. London : Methuen.
- FARH, J.-L., LEONG, F. T. L. et LAW, K. S. (1998). Cross-cultural validity of Holland's model in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 425-440.

- FITZGERALD, L.F. et HARMON, L.W. (1998). Sam Osipow and women's career development : A postmodern update. In F.T.L. Leong et A. Barak (Co-Chairs), *Contemporary models in vocational psychology : A symposium honoring Samuel H. Osipow*. Symposium conducted at the meeting of the American Psychological Association, San Francisco.
- FLORES, L.Y., SPANIERMAN, L.B. et OBASI, E.M. (2003). Ethical and professional issues in career assessment with diverse racial and ethnic groups. *Journal of Career Assessment*, 11 (1), 76-95.
- FOUAD, N. A. (1999). Validity evidence for interest inventories. In M. L. Savickas et A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (pp. 193-209). Palo Alto, CA : Davies-Black.
- FOUAD, N. A., HARMON, L. W. et BORGEM, F. H. (1997). The structure of interests in employed male and female members of U.S. racial/ethnic minority and non-minority groups. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 339-345.
- FRANÇOIS, P.-H. et BOTTEMAN, A. E. (2002). Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : Applications, recherches et perspectives critiques. *Carriérologie*, 8 (3), 519-543.
- FRYER, D. (1931). *The measurement of interests*. New York : Henry Holt.
- GATI, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin*, 109, 309-324.
- GATI, I. (2000). Pitfalls of congruence research : A comment on Tinsley's « the congruence myth ». *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 184-189.
- GOODYEAR, R. K. (1990). Research on the effects of test interpretation : A review. *The counseling Psychologist*, 18 (2), 240-257.
- GOTTFREDSON, L. S. (1981). Circumscription and compromise : A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 32 (1), 159-152.
- GOTTFREDSON, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks, et al., *Career choice and development* (3rd ed.) (pp. 179-232). San Francisco : Jossey Bass.
- GOTTFREDSON, L. S. (1999). The nature and nurture of vocational interests. In M. L. Savickas et A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (pp.57-85). Palo Alto, CA : Davies-Black Publishing.
- GUÉDON, M.-C. et SAVARD, R. (2000). *Test à l'appui. Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling d'orientation*. Sainte-Foy (Québec), Canada : Les Éditions Septembre.
- GUICHARD, J. (1993). *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris : P.U.F.
- GUICHARD, J. et FALBIERSKI, E. (2002). Compétences et projets : mots vides ou concepts pertinents pour l'insertion des jeunes en difficulté? *Carriérologie*, 8 (3), 427-454.

- GUICHARD, J. et HUTEAU, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- GUILFORD, J. P. (1959). *Personality*. New York : McGraw-Hill.
- HACKETT, G. et BETZ, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-336.
- HACKETT, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 232-258). Cambridge, England : Cambridge University Press.
- HANSEN, J. C. (1988). Changing interests of women: Myth or reality. *Applied Psychology : An International Review/ Psychologie Appliquée, Revue Internationale*, 37 (2), 133-150.
- HANSEN, J. C. (1992). *Strong Interest Inventory. User's guide. Revised Edition*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- HANSEN, J. C. et CAMPBELL, D.P. (1985). *Manual for the Strong Interest Inventory, Form T3254*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- HARMON, L. W., HANSEN, J. C., BORGES, F. H. et HAMMER, A. L. (1994). *Strong Interest Inventory : Applications and technical guide*. Stanford , CA : Stanford University Press.
- HERBART, J. F. (1891). *A text-book in psychology : An attempt to found the science of psychology on experience, metaphysics and mathematics*. New York : D. Appleton.
- HESKETH, B., ELSMLIE, S. et KALDOR, W. (1990). Career compromise : An alternative account to Gottfredson's theory. *Journal of Counseling Psychology*, 37 (1), 49-56.
- HOGAN, R. T. (1983). A socioanalytic theory of personality. In M. Page (Ed.), *Nebraska symposium on motivation 1982-Current personality theory and research* (pp. 55-89). Lincoln : University of Nebraska Press.
- HOLLAND, J.L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- HOLLAND, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice : A theory of personality type and model environments*. Waltham, MA : Blaisdell.
- HOLLAND, J. L. (1976). Vocational preferences. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 521-570). Skokie, IL : Rand McNally.
- HOLLAND, J. L. (1980). The influence of vocational interest inventories : Some implications for psychological testing. *The Counseling Psychologist*, 9 (1), 83-86.
- HOLLAND, J. L. (1985a). *Vocational Preference Inventory manual – 1985 edition*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.

- HOLLAND, J. L. (1985b). *Inventaire de préférences professionnelles* (traduction et adaptation du *Vocational Preferences Inventory* (VPI) de J.-M. Chevrier et M. von Osten). Montréal : Institut de Recherches Psychologiques.
- HOLLAND, J. L. (1994). *L'Orientation professionnelle par soi-même*. Traduction et adaptation française du *Self-Directed Search* (SDS). Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- HOLLAND, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. *American Psychologist*, 51 (4), 397-406.
- HOLLAND, J. L. (1997). *Making vocational choices : A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- HOLLAND, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. L. Savickas et A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (pp. 87-101). Palo Alto, CA : Davies-Black Publishing.
- HOLLAND, J. L., JOHNSTON, J. A. et ASAMA, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale : A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1 (1), 1-12.
- HOLLAND, J. L., POWELL, A. B. et FRISTSCHKE, B. A. (1994). *The Self-Directed Search professional user's guide*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- HOLT, P. (1989). Differential effect of status and interest in the process of compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 36 (1), 42-47.
- HUTEAU, M. (1988). La psychopédagogie du projet professionnel. *Bulletin de psychologie scolaire et d'orientation*, 37 (3), 101-116.
- HUTEAU, M. et VOUILLOT, F. (1991). Représentations et préférences professionnelles. *Bulletin de psychologie*, 42, 144-153.
- JACKSON, D. N. (1977). *Inventaire de préférences professionnelles Jackson*. London, ON : Research Psychologists Press.
- JACKSON, D. N. (1984). *Personality Research Form Manual*. London, Ontario, Canada : Research Psychologist Press.
- JORDAAN, J.-P. (1963). Exploratory behavior : The formation of self- and occupational concepts. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin et J.-P. Jordaan, *Career development : Self-concept theory* (pp.42-78). New York : College Entrance Examination Board.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1979). A social learning theory of career decision-making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones et J. D. Krumboltz (Eds.), *Social learning and career decision-making* (pp.19-49). Cranston, RI : Carrol.
- KUDER, G. F. (1936). *Manual to the Kuder Preference Record*. Chicago : Science Research Associates.

- KUDER, G. F. (1956). *Kuder Preference Record, Vocational – Form C, Examiner Manual (6th Ed.)*. Chicago : Science Research Associates.
- KUDER, F. et ZYTOWSKI, D. G. (1991). *Kuder Occupational Interest Survey : General manual*. Monterey, CA : CTB/McGraw-Hill.
- LARCEBEAU, S. (1983). Motivation et personnalité. *Orientation scolaire et professionnelle*, 12, 215-242.
- LARSON, L. M., ROTTINGHAUS, P. J. et BORGES, F. H. (2002). Meta-analyses of big six interests and big five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (2), 217-239.
- LENT, R. W., BROWN, S. D. et GORE, P. A., jr. (1997). Discriminant and predictive validity of academic self-concept, academic self-efficacy, and mathematics-specific self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 307-315.
- LENT, R. W., BROWN, S. D. et HACKETT, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- LENT, R. W., BROWN, S. D. et HACKETT, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown et L. Brooks and Associates (Eds.), *Career choice and development (3rd ed., pp. 373-422)*. San Francisco : Jossey-Bass.
- LENT, R. W., BROWN, S. D. et HACKETT, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice : A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1), 36-49.
- LEONG, F. T. L. (Ed.). (1995). *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum associates.
- LEONG, F. T. L., AUSTIN, J. T., SEKARAN, U. et KOMARRAJU, M. (1998). An evaluation of the cross-cultural validity of Holland's theory : Career choices by workers in India. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 441-455.
- LÉVY-LEBOYER, C. (1984a). Maturité vocationnelle, self-concepts et tests. I. Attitudes et projets. *Revue de psychologie appliquée*, 34 (3), 215-228.
- LÉVY-LEBOYER, C. (1984b). Maturité vocationnelle, self-concepts et tests. II. Résultats aux tests et image de soi. *Revue de psychologie appliquée*, 34 (4), 305-322.
- LOFQUIST, L. H. et DAWIS, R. V. (1969). *Adjustment to work : A psychological view of man's problems in a work-oriented society*. Englewood Cliffs, NJ : Appleton-Century Crofts.
- LOFQUIST, L. H. et DAWIS, R. V. (1991). *Essentials of person-environment correspondence counseling*. Minneapolis : University of Minnesota Press.
- LOKAN, J. J. (1990). The Work Importance Study : Australian young people's values in international perspective. In M. E. Poole (Ed.), *Education, work, and society*. Hawthorn : Australian Council for Educational Research.

- LOPEZ, F. G., LENT, R. W., BROWN, S. D. et GORE, P. A., jr. (1997). Role of social-cognitive expectations in high school students' mathematics-related interest and performance. *Journal of Counseling Psychology*, 44 (1), 44-52.
- LOSS, I. et POROT, D. (1989). *Manuel d'utilisation de l'Inventaire Strong*. Paris : Éditions scientifiques et psychologiques.
- MACNAB, D. et FITZSIMMONS, G. (1987). A multitrait, multimethod study of work-related needs, values and preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 1-15.
- MAROCCO, A. (1991). *L'influence du Test visuel d'intérêts et de sa version verbale sur la cristallisation des projets professionnels durant l'adolescence*. Thèse inédite de doctorat, Université de Montréal.
- MAROCCO, A., TÉTREAU, B. et TRAHAN, M. (1984). La validez del TVITT para los estudiantes Sur-Brasileños. *Estudios Leopoldenses*, 20 (77), 5-22.
- MASLOW, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York : Harper & Row.
- McCRAE, R. R. et COSTA, P. T., Jr. (1990). *Personality in adulthood*. New York : Guilford Press.
- McCRAE, R. R. et COSTA, P. T., Jr. (1994). The stability of personality : Observations and evaluations. *Current Directions in Psychological Science*, 3 (6), 173-175.
- McCRAE, R. R. et COSTA, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52 (5), 509-516.
- McDOUGALL, W. (1929). *Outline of psychology*. New York : Scribner
- MEIR, E. I. (1995). Elaboration of the relation between interest congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 3, 341-346.
- MEIR, E. I. et BARAK, A. (1974). A simple instrument for measuring vocational interests based on Roe's classification of occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 33-42.
- MEIR, E. I., MELAMED, S. et DINUR, C. (1995). The benefits of congruence. *The Career Development Quarterly*, 43, 257-266.
- NABAHI, I. (1982). *Étude comparative du Test visuel d'intérêts Tétréau-Trahan et d'une forme verbale de celui-ci*. Mémoire inédit de maîtrise, Université de Montréal.
- NAUTA, M.M., KAHN, J.H., ANGELL, J.W. et CANTARELLI, E.A. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy : Is it one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49 (3), 290-301.
- NUTTIN, J. (1980). *Théorie de la motivation humaine*. Paris : Presses Universitaires de France.
- OLIVER, L. W. et SPOKANE, A. R. (1988). Career intervention outcome : What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.

- OSIPOW, S. H. et FITZGERALD, L. (1995). *Theories of career development* (4th ed.). Needham Heights, MA : Allyn et Bacon.
- OUELLETTE, J.-G. (1984). *Études des relations entre l'identité personnelle, l'identité professionnelle et l'attitude professionnelle*. Thèse de doctorat non publiée, Université Laval, Québec.
- PARSONS, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston : Houghton Mifflin.
- PAINEAU, A. (1993). *Le test psychologique Aid'Orient'* (version papier-crayon). Paris : Éditions et Applications Psychologiques.
- PAINEAU, A. (1999). *Le test psychologique Aid'Orient'* (version électronique). Paris : Co.Fo.Rech.
- PREDIGER, D. J. (1981). Mapping occupations and interests : A graphic aid for vocational guidance and research. *Vocational Guidance Quarterly*, 30, 21-36.
- PREDIGER, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon : Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- PREDIGER, D. J. et VANSICKLE, T. R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 11-128.
- PREDIGER, D. J. (1998). Is interest profile relevant to career counseling? *Journal of Counseling Psychology*, 45, 204-211.
- PREDIGER, D. J. (2000). Holland's hexagon is alive and well – though somewhat out of shape : Response to Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 197-204.
- PREDIGER, D. J. et LAMB, The validity of sex-balanced and sex-restrictive vocational interest reports : A comparison. *The Vocational Guidance Quarterly*, 28 (1), 16-24.
- PROULX, J. (1982). *Étude de validation phénoménologique du Test Visuel d'Intérêts Tétréau-Trahan*. Mémoire inédit de maîtrise en psychologie, Université de Montréal.
- REUCHLIN, M. (1990). *Les différences individuelles dans le développement conatif de l'enfant*. Paris : P.U.F.
- ROE, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York : Wiley.
- ROE, A. et SIEGELMAN, M. (1964). *The origin of interests*. The APGA inquiry series, N^o 1, Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- ROE, A. et LUNNEBORG, P. W. 1990). Personality development and career choice. In D. Brown, L. Brooks and Associates. *Career choice and development* (2nd ed., pp. 68-101). San Francisco : Jossey-Bass.
- ROY, J. et THIBAUT, J. (1993). *Le Guide de recherche d'une orientation professionnelle*. Charny, QC : Les Éditions Psymétrie.

- ROTTINGHAUS, P.J., LARSON, L.M. et BORGÉN, F.H. (2003). The relation of self-efficacy and interests : A meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (2003), 221-236.
- ROTTINGHAUS, P.J., LINDLEY, L.D., GREEN, M.A. et BORGÉN, F.H. (2002). Educational aspirations : The contribution of personality, self-efficacy, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 1-19.
- ROUNDS, J. et DAY, S. X. (1999). Describing, evaluating, and creating vocational interest structures. In M. L. Savickas and A. R. Spokane (Eds.), *Vocational Interests* (pp. 103-133). Palo Alto, CA : Davies-Black
- ROUNDS, J. B. et TRACEY, T. J. G. (1993). Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex. *Journal of Applied Psychology*, 78, 875-890.
- ROUNDS, J. B. et TRACEY, T. J. G. (1996). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 310-329.
- ROUNDS, J., MCKENNA, M. C., HUBERT, L., & DAY, S. X. (2000). Tinsley on Holland : A misshapen argument. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2) 205-215.
- SANDOVAL AVELLA, L. (1989). *Perfiles de intereses profesionales en estudiantes colombianos*. Communication lors du symposium intitulé « La medida no verbal de los intereses profesionales : aplicaciones educativas e interculturales ». Congrès interaméricain de psychologie, Buenos Aires, Argentine.
- SARASON, S. B., SARASON, E. K. et COWDEN, P. (1975). Aging and the nature of work. *American Psychologist*, 30, 584-592
- SAVICKAS, M. L. (1999). The psychology of interests. In M. L. Savickas et A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (pp. 19-56). Palo Alto, CA : Davies-Black.
- SAVICKAS, M. L., TABER, B. J. et SPOKANE, A. R. (2002). Convergent and discriminant validity of five interests inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 139-184.
- SEGAL, Z. et DURON, Y. (1996). LIMEF. *Système informatisé d'aide à l'évaluation et à l'orientation scolaire et professionnelle*. Paris : Éditions du Centre de Psychologie Appliquée.
- SELIGMAN, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- SILVIA, P.J. (2001). Expressed and measured vocational interests : Distinctions and definitions. *Journal of Vocational Behavior*, 59 (3), 382-393.
- SMITH, P. L. et FOUAD, N. A. (1999). Subject-matter specificity of self-efficacy, outcome expectancies, interests, and goals : Implications for the social-cognitive model. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 461-471.
- SOH, S. et LEONG, F. T. L. (2001). Cross-cultural validation of Holland's theory in Singapore : Beyond structural validity of RIASEC. *Journal of Career Assessment*, 9 (2), 115-133.

- SPOKANE, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- SPOKANE, A. R. et DECKER, A. R. (1999). Expressed and measured interests. In M. L. Savickas et A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (pp. 211-233). Palo Alto, CA : Davies-Black.
- SPOKANE, A. R., MEIR, E. I. et CATALANO, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory : A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57 (2), 137-187.
- STAATS, A. W. (1981). Paradigmatic behaviorism, unified theory, unified theory construction methods, and the zeitgeist of separatism. *American Psychologist*, 36, 239-256.
- STRONG, E. K., Jr. (1927). *Strong Vocational Interest Blank, Manual*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- STRONG, E. K., Jr. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- STRONG, E. K., Jr. (1955). *Vocational interests 18 years after college*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- SUPER, D. E. (1949). Appraising vocational fitness by means of psychological tests. New York : Harper & Row.
- SUPER, D. E. (1950, 1988). Vocational adjustment : Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92. Article reproduit dans *The Career Development Quarterly*, 36 (4), 351-357.
- SUPER, D. E. (1953). A theory of vocational development. *The American Psychologist*, 8 (5), 185-190.
- SUPER, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York : Harper and Row.
- SUPER, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin et J.-P. Jordaan, *Career development : Self-concept theory* (pp. 1-16). New York : College Entrance Examination Board.
- SUPER, D. E. (1964). *La psychologie des intérêts*. Paris : P.U.F.
- SUPER, D. E. (1973). The Work Values Inventory. In D. Zytowski (Ed.), *Contemporary approaches to interest measurement* (pp. 189-205). Minneapolis : University of Minnesota Press.
- SUPER, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, et al., *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.) (pp. 197-261). San Francisco : Jossey-Bass.
- SUPER, D. E. (1995). Values : Their nature, assessment, and practical use. In D. E. Super et B. Sverko (Eds.), *Life roles, values, and careers* (pp. 54-61). San Francisco : Jossey Bass.

- SUPER, D. E. et CRITES, J. O. (1962). *Appraising vocational fitness* (Rev.ed.). New York : Harper Collins.
- SUPER, D. E. et SVERKO, B. (Eds.). (1995). *Life roles, values, and careers*. San Francisco : Jossey Bass.
- SUPER, D. E., SAVICKAS, M. et SUPER, C. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks et coll., *Career choice and development* (3rd ed. pp.121-178). San Francisco : Jossey-Bass.
- SUPER, D. E., STARISHEVSKY, R., MATLIN, N. et JORDAAN, J.-P. (1963). *Career development : Self-concept theory*. New York : College Entrance Examination Board.
- SWANEY, K. B. (1995). *Technical manual ; Revised Unisex Edition of the ACT Interest Inventory* (UNIACT). Iowa City, IA : American College Testing.
- SWANSON, J. L. (1999). Stability and change in vocational interests. In M. L. Savicaks et A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (pp. 135-158). Palo Alto, CA : Davies-Black.
- TADÉ, R. (1984). *Étude transculturelle du Test visuel d'intérêts Tétréau-Trahan en milieux ivoiriens et québécois*. Mémoire inédit de maîtrise, Université de Montréal.
- TANG, M. (2001). Investigation of the structure of vocational interests of Chinese college students. *Journal of Vocational Assessment*, 9 (4), 365-379.
- TÉTREAU, B. (1964). Dogmatism and accuracy of self-knowledge : Factors influencing realism of vocational preference. Thèse inédite de doctorat, Teachers College, Columbia University.
- TÉTREAU, B. et TRAHAN, M. (1986). *Test visuel d'intérêts Tétréau-Trahan, manuel d'usage deuxième édition*. Montréal : Secorep.
- TÉTREAU, B. et TRAHAN, M. (1988a). La mesure des intérêts professionnels au moyen de stimuli photographiques : le TVI. *Applied Psychology : An International Review/ Psychologie Appliquée, Revue Internationale*, 37 (1), 51-63.
- TÉTREAU, B. et TRAHAN, M. (1988b). Sexual identification and the maturing vocational interests of pre-adolescent girls. *Applied Psychology : An International Review/Psychologie Appliquée, Revue Internationale*, 37 (2), 165-181.
- TÉTREAU, B., GINGRAS, M. et SAINT-PIERRE, A. (1990). L'utilisation du Test visuel d'intérêts avec des élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage. *Les sciences de l'éducation (revue internationale)*, 5-6, 114-121.
- TÉTREAU, B., MAROCCO, A. et TRAHAN, M. (1989). O impacto do Teste visual de interesses Tetreau-Trahan sobre o autoconceito vocacional de estudantes brasileiros. *Estudos Leopoldenses*, 112, 21-32.
- TÉTREAU, B., TRAHAN, M. et BRAULT, M. (1993). L'identification sexuelle et le développement des intérêts professionnels : résultats complémentaires. *L'Orientalion*, 6, (3), 10-11.

- TÉTREAU, B., TRAHAN, M. et HÉBERT, M. (1995). Convergences et divergences dans la mesure des besoins, des valeurs et des intérêts. *Carriérologie*, été 1995, 19-31.
- TÉTREAU, B., TRAHAN, M. et MAROCCO, A. (1989). *Teste visual de interesses Tétreau-Trahan. Manual para uso do Teste*. Montréal : Secorep.
- TÉTREAU, B., TRAHAN, M. et MAROCCO, A. (1991). Le rôle éducatif du Test visuel d'intérêts dans le processus de cristallisation des préférences professionnelles. *Orientation et formation professionnelles./Berufsberatung und Berufsbildung*, 76(3), 11-17.
- TÉTREAU, B., TRAHAN, M. et SANDOVAL AVELLA. (1992). *Test visual e inventario verbal de intereses profesionales (TVI-IVIP). Manual de uso, edición castellana*. Montréal : Secorep.
- TÉTREAU, B., MAROCCO, A., BALBINOTTI, M. A.A. et GINGRAS, M. (août, 1996). « L'utilisation des inventaires d'intérêts comme micro-intervention. » XXVI Congrès international de psychologie, Montréal, août 1996.
- TÉTREAU, B., PERRON, J., TRAHAN, M. et MAROCCO, A. (1987). Indépendance et interdépendance des intérêts professionnels et des valeurs de travail. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 16, 179-192.
- TITTLE, C. K. et ZYTOWSKI, D. G. (Eds.). (1978). *Sex-fair interest measurement : Research and implications*. Washington, DC : National Institute on Education.
- THORNDIKE, E. L. (1915). The permanence of interests and their relation to abilities. In M. Bloomfield (Ed.), *Readings in vocational guidance* (pp. 386-395). Boston : Ginn and Company.
- TICHENER, E. B. (1899). *An outline of psychology*. Old Tappan, NJ : Macmillan.
- TINSLEY, H. E. A. (2000a). The congruence myth : An analysis of the efficacy of the person-environment fit model. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 147-179.
- TINSLEY, H. E. A. (2000b). The congruence myth revisited. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (3), 405-423.
- TINSLEY, H. E. A. et Chu, S. (1999). Research on test and interest inventory interpretation outcomes. In M. L. Savickas et A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (pp. 257-276). Palo Alto, CA : Davies-Black.
- TOKAR, D. M. et SWANSON, J. L. (1995). Dimensions relating Holland's vocational personality typology and the five-factor model. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 89-108.
- TRACEY, T. J. G. (1997). The structure of interests and self-efficacy expectations : An expanded examination of the spherical model of interest. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 32-43.
- TRACEY, T. J. G. et ROUNDS, J. (1993) Evaluating Holland's and Gati's vocational interest models : A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 113, 229-246.

- TRACEY, T. J. G., ROUNDS, J. (1995). The arbitrary nature of Holland's RIASEC types : A concentric-circles structure. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 431-439.
- TRACEY, T. J. G. et ROUNDS, J. (1996). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 3-41.
- TYLER, L. E. (1955). The development of « vocational interests » : The organization of likes and dislikes in ten-year-old children. *Journal of Genetic Psychology*, 86, 33-34.
- TYLER, L. E. (1960). The development of interests. In W. L. Layton (Ed.), *The Strong Vocational Interest Blank : Research and uses*. Minneapolis : University of Minnesota Press.
- VIAU, R. (1994), *La motivation en contexte scolaire*. Sherbrooke, QC (Canada) : Éditions du Nouveau Pédagogique.
- VONDRACEK, F.W. et SKORIKOV, V.B. (1997). Leisure, school, and work activity preferences and their role in vocational identity development. *The Career Development Quarterly*, 45 (4), 322-340.
- VRIGNAUD, P. et BERNAUD, J. L. (1994a). Les intérêts des français sont-ils hexagonaux? *Revue « Questions d'orientation »*, N° 1, 17-39.
- VRIGNAUD, P. et BERNAUD, J.-L. (1994b). La structure des intérêts dans une perspective transculturelle : le modèle de Holland est-il transférable en France? *Psychologie et Psychométrie*, No hors série, 11-39 (Éditions EAP).
- WHISTON, S.C., BRECHEISEN, B.K. et STEPHENS, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62 (3), 390-410.
- WHISTON, S. C., SEXTON, T. L. et LASOFF, D. L. (1998). Career intervention outcome : A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45 (2), 150-165.
- YOUNG, R.A., BALL, J., VALACH, L., TURKEL, H et WONG, Y. (2003). The family career development project in Chinese Canadian families. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (2), 287-304.
- ZYTOWSKI, D.G. (1986). Comparison of Roe's and Holland'occupational classifications : Diverse ways of knowing. *Journal of Counseling Psychology*, 33 (4) 479-481.
- ZYTOWSKI, D.G. (2001). Kuder Career Search with person match : Career assessment for the 21st century. *Journal of Career Assessment*, 9 (3), 229-241.